



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

TRABAJO DE MUJERES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nombre del Alumno: Dra. Ana Josefina Gómez Rodrigo

Nombre del Directora: Magíster Julia Méndez Casariego

Provincia de Mendoza – 2023



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

TRABAJO DE MUJERES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Nombre del Alumno: Dra. Ana Josefina Gómez Rodrigo

Nombre del Directora: Magíster Julia Méndez Casariego

Provincia de Mendoza - 2023

Índice:

Página/s

I.CAPÍTULO.....	9
Introducción.....	9
1. El Contrato de Trabajo. El Contrato de Trabajo de Mujeres.....	9
2. Hipótesis de la investigación.....	12
3. Objetivo: general y específicos.....	12
a) Objetivo General.....	12
b) Objetivo Específicos.....	12
4. Adelanto del Planteo Metodológico.....	12
5. Antecedentes Históricos.....	13
6. Antecedentes Normativo.....	16
7. Protección legal de la mujer que trabaja en los distintos instrumentos normativos.....	17
8. Circunstancias que justifican un régimen especial.....	18
9. Capacidad de la mujer.....	19
II. CAPÍTULO.....	20
El Trabajo de Mujeres en la Ley De Contrato de Trabajo	
1.Jornada de Trabajo.....	20
1.1 Descanso al mediodía.....	20
1.2 Trabajo a domicilio.....	21
1.3 Tareas penosas, peligrosas o insalubres y nocturnas.....	22
1.4 Estrés y síndrome de “Burnout”	24
2. Protección de la maternidad.....	27
2.1 Licencia por Maternidad.....	27
2.2 Aborto.....	28
2.3 Asignación por Maternidad.....	29
2.4 Adopción.....	30
2.5 Conservación del Empleo.....	30
2.6 Obligación de comunicar el embarazo.....	31
2.7 Despido por causa de embarazo.....	32
- Presunción.....	32
2.8 Descanso diario por lactancia.....	33

2.9 Opciones de la Trabajadora al finalizar la licencia por maternidad.....	35
3.. Ámbito laboral de puestos de decisión para trabajadoras mujeres.....	39
4. Comisión Tripartita para la igualdad de la oportunidad de género.....	41
a. Objetivos.....	42
b. Integrantes.....	42
c. Metodología de funcionamiento. Trabajo en Subcomisiones.....	43
 III CAPÍTULO.....	 45
Violencia de Género. Violencia Laboral.....	45
1. Introducción al Tema.....	45
2. Ámbito de Aplicación y Normativa al respecto.....	49
3. ¿Qué se entiende por violencia contra la mujer?.....	51
a. ¿A quienes apunta?.....	52
b. ¿Quiénes pueden ser acosadas?.....	53
c. Derechos Tutelados.....	53
d. Tipos de Violencia contra la mujer.....	54
e. Formas que se pueden utilizar para que la víctima reaccione.....	55
f. Mobbing y otras variantes.....	56
4. El poder como elemento principal del abuso y acoso laboral.....	57
5. La empresa como figura de poder.....	58
6. Desarrollo de la Legislación Vigente.....	60
a. Ley 26485. Protección Integral de mujeres.....	60
b. Ley 27499. Ley Micaela.....	62
c. Convención 190 y Recomendación 206.....	63
- Alcance de la Protección.....	63
- Responsabilidad de los empleadores.....	65
- Control de la aplicación y vías recurso y reparación.....	65
7. Fallos Relevantes.....	66
- Violencia simbólica. Nota de Interés.....	73
8. ¿Cuándo se puede considerar acoso?.....	75
9. Responsabilidades.....	76
10. Protocolo de Violencia de Género en el ámbito laboral.....	78

CONCLUSIÓN.....	82
BIBLIOGRAFÍA.....	85

Agradecimientos:

A mis padres Pedro y Bettina, por educar a esta mujer rebelde y valiente en un ambiente de contención, amor y respeto.

A mis hermanos Sol y Agustín, por bancar a esta hermana siempre.

A mis tías Cristina y Nancy por darme la posibilidad de seguir capacitándome.

A mis tíos Guillermo y Fabián por dejarme aprender al lado de ellos.

A mis primos Marlene, Marcos, Florencia, Jéssica, Juan, Nicolás, José, Tomás, Pilar por siempre estar ahí para mí.

A mis sobrinas-ahijadas Matilda y Alma, por darme la posibilidad de cuidarlas.

A mi familia completa por siempre creer en mí.

A mis colegas, jefes y compañeros de trabajo por ser maestros para mí.

A mis alumnos/as por enseñarme todos los días.

A mis amigos/as por compartir su tiempo conmigo.

A mis terapeutas Mirta y Ricardo, porque si la cabeza no funciona, no funciona nada.

A mi amiga, Directora y Magíster Julia, gracias por embarcarte en esta aventura de forma incondicional.

¡MUCHAS GRACIAS!

Resumen de Tesis:

En la presente tesis analizaré el trabajo de las mujeres, el trato a las mismas en los ámbitos de trabajo y su evolución en el tiempo, las normativas que la ley propone y su regulación, y la observancia de los distintos Instrumentos Internacionales y Nacionales. Detallaré además cómo vemos aplicadas estas distintas herramientas en la práctica y cómo atraviesan la sociedad misma, donde actualmente las mujeres tienen un protagonismo distinto, detentando en muchos casos incluso jerarquías superiores que los trabajadores masculinos. Este análisis será efectuado sin perder de vista que las mujeres han sumado a su histórico rol de sostenes emocionales del hogar, su más reciente función de sostén económico.

También analizaré cómo el abuso y la violencia de género son una pieza clave en el progreso del estudio del trabajo de mujeres, cómo se visibilizan y cuál es el tratamiento que se le da a los mismos mediante las distintas leyes y en la práctica.

Palabras clave: contrato de trabajo, trabajo de mujeres, trabajadora, mujeres, protección, empleador, relación laboral, maternidad, violencia de género, acoso laboral.

Thesis Summary:

In this thesis I will analyze the work of women, their treatment in the workplace and its evolution over time, the legal institutions that the law proposes and their regulation, and the observance of the different International and National Instruments. I will also detail how we see these different tools crossed in practice and in society itself, where women currently have a different role, holding in many cases even higher hierarchies than male workers. This analysis will be carried out without losing sight of the fact that women have added to their historical role of emotional home supporters their more recent role of economic supporters.

Also, how abuse and gender violence is a key piece in the progress of the study of women's work, how it is made visible and what is the treatment given to them through the different laws and in practice.

Key words: contract, women's contract, worker, women, protection, employer, employment relationship, maternity, gender violence, workplace harassment.

I. CAPÍTULO

INTRODUCCIÓN

1. El Contrato de Trabajo. El Contrato de Trabajo de Mujeres

El Contrato de Trabajo de Mujeres, tiene un capítulo especial en la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, lo que inevitablemente despierta en mí una serie de preguntas, ¿Somos especiales?, ¿Por qué no igualarnos a los hombres en los trabajos?, ¿Tenemos una capacidad física distinta?, o ¿tenemos una capacidad biológica distinta?, ¿no deberíamos estar en pie de igualdad, en donde se cubran las distintas contingencias tanto para los hombres como para las mujeres?

En nuestro país, -por no generalizar a todo el mundo- las posibilidades que tienen las mujeres de participar en el mercado laboral son sustancialmente inferiores a las de los hombres y, si ya forman parte de la fuerza de trabajo, tienen menos probabilidades de lograr cargos superiores y/o ascensos en sus empleos, como también de obtener igual o mayor remuneración que los hombres. Es un hecho, la no igualdad de género en el trabajo.

La perspectiva de género es una forma que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los géneros y cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión hacia las mujeres.

Por empezar es importante destacar que el derecho a trabajar es un derecho fundamental que tiene su sustrato legal en nuestra Constitución Nacional, ya que ha sido previsto tanto en el artículo N° 14 “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender”, como en el artículo N° 14 bis de la misma, que reza “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios:

concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”¹.

Por otro lado, el artículo 16 de la Carta Magna establece “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”², de este artículo surge el principio de igualdad, uno de los principios básicos del Derecho Laboral, todas las personas (mujeres y hombres), somos iguales ante las oportunidades laborales que puedan surgir, siempre en igualdad de condiciones.

Por otra parte, ¿por qué la necesidad de un capítulo especial?, si bien es cierta la diferencia física y biológica que existe entre ambos sexos, todos, indistintamente del género de cada persona que trabaja, merecemos las mismas oportunidades y ocupar lugares de trabajo por igual.

Además, los derechos laborales de las mujeres han sido contemplados en los Tratados Internacionales que tienen jerarquía constitucional en nuestro país, en distintos instrumentos internacionales y en la propia Ley de Contrato de Trabajo Argentina.

La Ley de Contrato de Trabajo brinda en su artículo 4 la siguiente definición: “Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

¹ Artículo 14 bis – Constitución de la Nación Argentina - Ley 24.430

² Artículo 16 – Constitución de la Nación Argentina - Ley 24.430

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”³.

Podemos observar que se define al contrato de trabajo en forma general, adaptable a cualquier forma lícita de llevar adelante una actividad laboral.

Además, el artículo 21 de la Ley 20.744 establece: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

Luego, en el Título VII, la Ley de Contrato de Trabajo prevé el Trabajo de Mujeres, diciendo en su artículo 142 “La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

Este último artículo será analizado profundamente en el presente trabajo de tesis.

Cabe señalar que, en la actualidad, existen leyes, propuestas y campañas generalizadas que promueven la igualdad de género reconociendo que aporta beneficios laborales directos en términos de mejora de la productividad, más crecimiento e innovación, mayor potencial de desarrollo profesional, diversidad de opiniones y estabilidad para las empresas. Es una realidad, que los roles socialmente contruidos y firmemente sostenidos por siglos, tienen que ver con los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres y hacen que los enfoques de género continúen estando presentes en las prácticas laborales.

³ Artículo 4 - LEY de Contrato de Trabajo

La perspectiva de género permite identificar la desigualdad en la distribución/remuneración del trabajo e implementar formas de organización más equitativas entre mujeres y hombres.

2. Hipótesis de la Investigación

Las leyes laborales protegen a la mujer en ocasión del trabajo. Concretamente, en la maternidad y ante situaciones de violencia laboral.

3. Objetivos: general y específicos

Los objetivos del presente proyecto de tesis son los siguientes:

a. Objetivo general

Estudiar el contrato de mujeres, las distintas temáticas que plantea la ley, cuáles son los derechos y deberes de la trabajadora. Observar las distintas contingencias a lo largo del tiempo.

b. Objetivos específicos

Establecer límites claros en relación al contrato de trabajo de mujeres, respecto de las distintas observaciones y situaciones que van sucediendo en la práctica.

Delimitar los casos en que la ley protege a la mujer.

Determinar la violencia y el acoso laboral, observando las herramientas que brindan el sistema y sus falencias.

4. Adelanto del planteo metodológico

Se aplicará una investigación de carácter cualitativa, en donde se utilizarán analíticamente elementos normativos nacionales e internacionales, doctrinarios, fallos judiciales sobre el tema.

Se desarrollará un estudio con la finalidad básica de delimitar el contrato en sí, el contrato de trabajo de mujeres, el porqué de su diferencia, la relación que existe con situaciones de la vida

cotidiana y la necesidad de su evolución constante. Estudiando normativa de la Constitución Nacional, Ley de Contrato de Trabajo, Convenios de Trabajo y Tratados Internacionales que son aplicables al contrato de trabajo y relación laboral de la mujer, observando su aplicación y evolución.

Tendrá un alcance analítico-explicativo, con fuerte componente descriptivo, ya que se examinarán los antecedentes históricos, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en la materia. Se buscará establecer características importantes del fenómeno en estudio. Las fuentes serán mixtas, dado que se consultarán tanto los textos de las Leyes y Tratados en cuestión como doctrina y jurisprudencia al respecto.

En cuanto a su extensión se desarrollará una investigación de alcance macro, ya que se analizará el contrato de trabajo de mujeres, su desarrollo progresivo y qué puede suceder si existe violencia o acoso laboral en el transcurso del mismo.

Esta investigación será de naturaleza documental y adoptará un enfoque diacrónico, ya que se analizará las distintas contingencias en el contrato de trabajo de mujeres en relación al Derecho Laboral, la Ley de Contrato de Trabajo y las distintas leyes nacionales, y su evolución luego del dictado de la misma.

5. Antecedentes Históricos

Históricamente, la mujer aparece en el mundo laboral en el siglo XV, desempeñando papeles como hiladoras y tejedoras, como mano de obra barata. Sólo podían acceder a estos trabajos las mujeres jóvenes y solteras, y, en general, eran trabajos no cualificados, eventuales y de servicio, como coser, limpiar y ordenar, todos considerados saberes tácitos. Además, se les prohibía el trabajo nocturno, salvo en la agricultura, el servicio doméstico, los establecimientos minoristas, las tiendas familiares y los talleres domésticos.

El movimiento feminista entendido como la lucha de igualdad social entre hombres y mujeres surgió recién en el siglo XIX, teniendo autoras como Olympe de Gouges, Mary Wollstonecraft, Gertrude Stein y -más tarde- Simone de Beauvoir, entre otras⁴. Estas mujeres fueron pioneras en su ámbito y luchadoras natas.

⁴ Grisolia, 2009 p.225.

Olympe de Gouges, quien vivió durante el siglo XVIII, escritora, dramaturga, panfletista y filósofa política francesa, escribió la Declaración de los Derechos de la Mujer, militó a favor de la abolición de la esclavitud. Fue detenida, juzgada y murió guillotizada.

Más tarde, encontramos a Mary Wollstonecraft, también situada en el siglo XVIII, quien fue capaz de establecerse como escritora profesional e independiente en Londres, algo inusual para su época, irguiéndose como una defensora nata de los derechos e igualdad de las mujeres y crítica de la feminidad convencional.

Después, Gertrude Stein, literaria moderna y extremadamente inteligente cuya obra rompió con la narrativa moderna y las convenciones del siglo XIX. Luego de su muerte, su compañera de vida publicó su biografía, según Charo Alises, escribió en su blog, frases como "La mujer de clase media promedio (mantenida por algún varón) no es considerada económicamente importante. Esta dependencia económica la llevó a convertirse en un objeto sexual... adaptándose al deseo anormal del varón, convirtiéndose en una criatura que debería haber sido primero un ser humano y luego una mujer, no en una que es mujer primero y siempre"⁵.

Simone de Beauvoir, quien fue una filósofa, escritora, profesora y activista en pos de los derechos de las mujeres, vivió en Francia durante el siglo XX. Sus ideales tenían base en la corriente existencialista, su manera de vivir fue libre, individual y de lucha colectiva. La obra "El Segundo Sexo", de su autoría, fue y es, fundamental para la historia del movimiento feminista⁶.

Así podemos ver como mujeres valientes, innovadoras y luchadoras en distintos lugares del mundo, fueron marcando el futuro de las nuevas generaciones, brindando herramientas y nuevas formas de luchar y conquistar los derechos.

Por otro lado, durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado sólo "cuestión de hombres", mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres.

Además, se concebía la idea de que el salario del trabajador masculino debía ser sustento de él y su familia, mientras el salario de la trabajadora mujer era útil sólo para su propio sustento.

Tanto la legislación protectora de las mujeres como el Estado, hasta finales del siglo XIX, concibieron a las mujeres como un grupo de asalariadas, vulnerables, cuyo papel fundamental en

⁵ Alises, 2021. Gertrude Stein, pionera del modernismo.

⁶ Querall de Hierro, 2019

la sociedad era el de gestar. Recién a finales de ese siglo se destacan las primeras mujeres universitarias⁷.

Por su parte en el siglo XX las mujeres conquistaron una gran cantidad de derechos, luego de que obreras textiles neoyorquinas salieron a las calles, en medio de una huelga masiva para reclamar por las extensas jornadas de trabajo y la desigualdad en los sueldos entre hombres y mujeres, siendo brutalmente reprimidas por la policía.

El día 8 de marzo de 1857, ocurrió un suceso histórico, que llevó a que en la actualidad se conmemore en dicha fecha el Día Internacional de la Mujer -formalizado por las Naciones Unidas-. Ese día de 1857, un grupo de mujeres trabajadoras textiles, mientras se encontraban ejerciendo su Derecho a Huelga, reclamando mejores condiciones laborales, fueron encerradas y quemadas vivas en la fábrica donde trabajaban. Las trabajadoras, por este acto injusto y absolutamente cruel, murieron, por el sólo hecho de elevar un legítimo reclamo a la patronal.

Otra lucha importante en la historia del feminismo fue en el año 1908, el incendio de la Fábrica Cantton, donde murieron varias personas, la mayoría mujeres, que estaban luchando y defendiendo la propiedad privada de sus patrones⁸. Exigían el derecho al trabajo y la no discriminación laboral.

Otra corriente, sostiene que el día de la mujer tiene su origen en el 23 de febrero de 1917, día en el cual un grupo de mujeres rusas salieron a la calle a reclamar sus derechos. El cambio de fecha se da porque en Rusia se usaba el calendario juliano, entonces el 23 de febrero equivale al 8 de marzo gregoriano.

Vemos también cómo las mujeres durante mucho tiempo han intentado e intentan combinar el trabajo, ya sea en oficio o profesión, con sus vidas personales, ya que en muchos casos son sostenes y proveedoras de sus familias. El Estado a través de sus instituciones ha colaborado con esta labor mediante la sanción y evolución de leyes que protegen los derechos y a las mujeres mismas, evidenciado últimamente en el dictado de numerosos cursos y capacitaciones al respecto.

En la actualidad, si bien se han conquistado varios derechos como, por ejemplo, el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (las trabajadoras son aceptadas en los

⁷ Gerbaldo, 2021

⁸ Bohumin, L. 2023 8 de marzo. La historia del Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

gremios, situación plasmada en los convenios colectivos de trabajo, la ocupación en los cargos políticos y públicos), sigue habiendo obstáculos en el desarrollo laboral de las mujeres, viéndose como uno de los ejemplos más claros el hecho de que hasta el día de hoy sigue existiendo una importante brecha salarial entre hombres y mujeres por cuestiones de género.

Por su parte, encontramos la violencia de género y puntualmente la ocurrida en el ámbito laboral, que, si bien existió siempre, recién en la actualidad está saliendo a la luz, por la valentía de algunas mujeres que se están animando a exponer y denunciar.

Históricamente, las mujeres han tenido más dificultades de acceso al trabajo y a alcanzar un salario acorde al puesto laboral que los varones. Actualmente esta situación impacta tanto a nivel económico como a nivel personal en la vida de las mujeres.

Sabemos que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. Así los roles tienen distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto de desigualdad.

Hasta el momento se han conquistado muchos derechos a favor de las mujeres trabajadoras, pero queda un largo camino de trabajo y lucha por hacer, para lograr la verdadera igualdad.

De algo estoy segura, y es que las mujeres somos quienes escribimos la historia mediante la lucha contra la opresión y explotación sufrida por condición de género.

6. Antecedentes Normativos

En nuestro país la reforma de la Constitución Nacional de 1949 contempló a las familias trabajadoras, tratando de iguales ante las leyes laborales a los hombres y mujeres.

Previo a ello se dictó la Ley N° 5.291 en el año 1907, donde se empezaron a establecer las primeras instituciones laborales. Posteriormente, en el año 1924 entró en vigencia la Ley N° 11.317, que derogó la Ley N° 5.291, y previó una nueva normativa para el régimen de trabajo de mujeres y menores, regulando el trabajo femenino e infantil y estableciendo que las mujeres no podían trabajar más de ocho horas diarias. Esta ley incluyó también la prohibición de despedir mujeres embarazadas, amplió la licencia por maternidad postparto e incorporó la licencia para

amamantar y la obligación de las empresas de tener guarderías. Ésta última fue el antecedente directo de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, con cuyo dictado en el año 1974, mejoró notablemente la situación laboral de las mujeres y los menores.

La Ley de Contrato de Trabajo en lo relativo a la maternidad, prohibió a la mujer trabajar durante las seis (6) semanas posteriores al parto, debiéndose conservar el puesto de trabajo, sancionando al empleador que incumpliera estas disposiciones⁹.

En el año 1996, se aprueba la ley que instituye la asignación familiar por maternidad que consiste en el pago de una suma igual al sueldo o salario durante el período en que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto.

En el siglo XXI se vio ampliada la protección de la mujer en las leyes, dictándose por ejemplo la Ley de Protección Integral a las Mujeres en el año 2009, donde se hacen visibles las modalidades y tipos de violencia hacia la mujer, la Ley de Paridad de Género en el Código Nacional Electoral en el año 2017 y la Ley Micaela, entre otros instrumentos nacionales importantes en relación al tema.

7. Protección legal de la mujer que trabaja en los distintos instrumentos normativos

Nuestra Constitución Nacional en su artículo N° 75 reconoce a algunos tratados y convenios internacionales la calidad de supra legales. En la pirámide de Kelsen lo observamos con claridad, surgiendo de la misma, que hay instrumentos internacionales que tienen jerarquía constitucional, y por ende superior a las leyes nacionales.

Estos resultan necesarios y determinantes para el encuadre de los distintos casos que en esta tesis se tratan, entre ellos el más importante es la Convención sobre la Eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (1979).

Por otra parte, encontramos las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, reglamentadas por distintos decretos del Poder Legislativo Nacional, como por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —PIDESC—(1966), el Protocolo Adicional a la Convención Americana

⁹ Ackerman, 2017 p.273

sobre Derechos Humanos, el "Protocolo de San Salvador" (1988)¹⁰, el Convenio 190 de la OIT, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Además, este tema comenzó a encontrar acogida en fallos jurisprudenciales, entre los cuales podemos mencionar como pioneros los fallos Freedo y Sisnero, en los cuales se le reconoció a la mujer el derecho a recibir igual trato por igual tarea.

Las últimas décadas del siglo XX y lo que va del XXI marcan la mayor cantidad de hitos importantes en cuanto al logro de los derechos de las mujeres.

8. Circunstancias que justifican un régimen especial

El primer aspecto de un régimen especial de contratación para las mujeres está vinculado con el cuidado de la salud y la limitación de los esfuerzos físicos que puedan afectar a la mujer, especialmente desde el punto de vista de la gestación y la lactancia. Los aspectos sociales y familiares están dirigidos a fomentar la vida en familia.

Ackerman sostiene que la condición de la mujer no implica ser esposa, así tampoco ser madre¹¹. El género deberá transformarse en la normativa laboral general en un dato neutro que sólo adquiere relevancia en función de las necesidades y derechos inherentes a la procreación. De este modo si el trabajo nocturno es incómodo o si alguna tarea resulta peligrosa, penosa o insalubre debe aceptarse que lo son tanto para el hombre como para la mujer y ello debe llevar su autorización, limitación o prohibición en forma igualitaria para uno u otro.

El argumento aparentemente más sólido, que es el de las diferencias naturales entre el hombre y la mujer (corporales y funcionales), no aporta una justificación para que ellos no sean iguales ante la ley laboral; afirmación ésta que resulta reforzada a partir del reconocimiento legislativo del deber de seguridad que el artículo N° 75 de la Ley de Contrato de Trabajo pone en cabeza del empleador y que lo obliga a adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

¹⁰ Grisolia, 2016, p.541

¹¹ Ackerman, 2017, p.273

9. Capacidad de la mujer

El artículo N° 172 de la Ley de Contrato de Trabajo establece la plena capacidad de la mujer de celebrar contrato de trabajo independientemente de su estado civil, social, o económico.

Por lo que en este punto tampoco se puede observar una situación determinante para un régimen especial tal y como lo plantea la Ley de Contrato de Trabajo.

Por consiguiente, la prohibición de discriminar por género está consagrada en la Constitución Nacional, que en su artículo N° 16 dispone "...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad..."¹², y en su artículo N° 14 bis garantiza el principio de igual remuneración por igual tarea, haciendo caso omiso al sexo o género de la persona trabajadora.

Existen en la Constitución Nacional, precursora de la igualdad y protección del trabajo de la mujer, principios básicos que protegen su trabajo como "El trato no discriminatorio", "Igual remuneración por igual tarea". Estos, en su conjunto, dan el puntapié inicial para su regulación específica.

Por consiguiente, en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se establece la capacidad que tiene la mujer para celebrar contrato de trabajo de la misma forma que lo celebra un hombre, independientemente de su condición civil, ya sea si tiene o no hijos.

¹² Artículo N° 16- Constitución de la Nación Argentina - Ley 24.430

II. CAPÍTULO

EL TRABAJO DE MUJERES EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

1. Jornada de Trabajo

En la Ley N° 20744 del año 1974 de Contrato de Trabajo se evidencian cambios en la participación laboral de las mujeres.

1.1. Descanso al mediodía

El artículo N° 175 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que las mujeres que trabajan en la mañana y en la tarde, tienen un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que, por las circunstancias de las tareas que realicen, la interrupción del trabajo pueda ocasionar perjuicios al interés general o a la propia beneficiaria. El Ministerio de Trabajo es el organismo que se encuentra facultado para autorizar la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción del período de descanso. La aprobación del ente público mencionado es indispensable, ya que el empleador no la puede suplir o reemplazar alegando la conformidad de sus dependientes¹³.

La finalidad de este artículo es que las trabajadoras mujeres puedan descansar, alimentarse, asearse y llevar a cabo cualquier otra actividad que les permita estar aptas y óptimas para continuar con sus actividades laborales.

El sustrato fáctico y físico es que todos los seres humanos necesitamos descansar y reponernos para continuar nuestras actividades diarias.

Si bien, es una realidad que la trabajadora (mujer, puérpera), por una condición biológica es quien carga con la responsabilidad de alimentar al menor, actualmente existen métodos para poder guardar la leche materna en envases y, desde mi punto de vista, es una responsabilidad compartida en el caso de haber otro padre o madre.

No es justo que sea sólo la madre biológica quien se tenga que retirar de su lugar de trabajo y menos aún que se efectúe esta diferenciación entre hombres y mujeres.

¹³ Grisolia, 2009, p.226.

Igualmente, en la práctica no ocurre, ya que es una normativa que ha caído en desuetudo pues en la realidad no sucede que las mujeres se tomen ese descanso por el sólo hecho de ser mujeres, ni tampoco que los empleadores concedan esa posibilidad.

1.2. Trabajo a domicilio

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo N° 175 prohíbe expresamente encargar la ejecución de trabajos a domicilio a las mujeres ocupadas en algún local o dependencia de la empresa.

El trabajo a domicilio está prohibido para las mujeres, para no prolongar los límites establecidos legalmente para la jornada laboral y así desalentar la explotación laboral. Ya que, al llegar a casa, algunas de ellas son además proveedoras y sostenes de familia, por lo que si se permitiese la continuación de la prestación laboral en el domicilio no se satisfaría en modo alguno el descanso necesario entre jornadas.

Sería justo que la mencionada disposición rija tanto para mujeres como para hombres, ya que ambos, necesitan el descanso en su totalidad para poder recuperarse física, biológica y mentalmente.

En relación a esta prohibición no podemos dejar de mencionar que, como consecuencia de la pandemia producida por el virus Covid-19, muchas trabajadoras y trabajadores comenzaron a prestar sus labores desde sus hogares, desdibujándose por completo la desigual regulación prevista en el artículo N° 175 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tanta importancia tomó esta nueva modalidad de trabajo que incluso se perpetuó una vez finalizada la pandemia, siendo el teletrabajo la modalidad más usada en la actualidad, ya sea solo de esa forma o de manera mixta, esto es, distribuyendo las tareas en teletrabajo y asistiendo a una oficina laboral.

En virtud de ello se dictó la Ley Nacional N° 27.555, que incorporó a la Ley de Contrato de Trabajo el artículo N° 102 bis que dispone “Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos N° 21 y N° 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”¹⁴.

¹⁴ Ley Nacional 24555 Régimen Legal de Teletrabajo.

Por su parte la mencionada ley reglamenta la jornada laboral, y el derecho de desconexión una vez finalizada la misma, prohibiendo a los empleadores contactar a los trabajadores fuera del horario de trabajo. Por medio de esta previsión se intentó paliar el hecho de que, el fenómeno del Covid 19, implicó en ciertos casos que los horarios de inicio y finalización del trabajo se vieran desdibujados por la prestación a distancia, significando en muchos de ellos que los trabajadores realizarán sus tareas más horas de las que acostumbraban.

Podemos ver que esta limitación de la jornada y prohibición de extensión de la misma rige en pie de igualdad sin distinción de género.

1.3. Tareas penosas, peligrosas o insalubres y nocturnas

El artículo N° 176 de la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe expresamente ocupar a las mujeres en trabajos que sean penosos, peligrosos o insalubres.

Las tareas penosas, peligrosas o insalubres son aquellas en las que, por las condiciones del lugar de trabajo, por las modalidades o por su naturaleza, ponen en peligro la salud de los trabajadores y han sido declaradas como tales, por la autoridad administrativa competente.

Para poder obtener la declaración de insalubridad por parte del Ministerio de Trabajo, se debe hacer una evaluación de cada caso concreto para establecer si existe algún agente hostil o un producto nocivo para la salud de los trabajadores y las trabajadoras. La declaración de insalubridad que haga la autoridad administrativa debe estar respaldada por dictámenes médicos.

El artículo N° 200 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que la jornada laboral en tareas o condiciones declaradas insalubres no puede exceder las seis (6) horas diarias o treinta seis (36) horas semanales. Como así también la reducción de la jornada no puede implicar la reducción de la remuneración.

Se puede observar que las tareas penosas, peligrosas e insalubres están reguladas estrictamente además de por la Ley de Contrato de Trabajo, por los Convenios Colectivos de Trabajo y los estatutos profesionales.

La mujer ha probado su valor en el desempeño de dichas actividades, lo ha hecho sin mayores inconvenientes y a la par de los trabajadores hombres, lo que puede verse claramente por ejemplo

cuando cumplen funciones como policías, bomberos, militares, médicos de fronteras, políticas, etc.

Las normativas internacionales en la materia tienden a la equiparación entre los géneros, antes que a la subestimación encubierta de las mujeres.

En mi opinión, la subestimación deja a las mujeres en un plano de desprotección total, en cambio la equiparación les brinda herramientas que éstas pueden accionar cuando lo crean necesario para proteger el bien jurídico de su vida en primer lugar, y la dignidad como personas y trabajadoras.

Por otro lado, está el trabajo nocturno, que es el que se realiza entre las 21:00 horas y las 6:00 horas. Para que sea calificado como tal es fundamental que el trabajo se realice de noche ya sea habitual o excepcional, transitorio o permanente.

En el texto original de la Ley N° 20.744 estaba prohibido que las mujeres realizaran trabajo nocturno, pero el artículo N° 173 que preveía ello fue derogado por la ley N° 24.013. Lo cual considero resulta adecuado, ya que el derecho a la igualdad de oportunidades y de género alcanza una sobre tutela, que entiendo fue bien intencionada en su momento, pero fue quedando superada por los cambios sociales, culturales y económicos. En adición a ello actualmente hay una nueva concepción de familia, donde todos los integrantes trabajan y se responsabilizan por igual, frente a las tareas del hogar; eso llevó a la mujer a su actual rol protagónico en el mercado laboral¹⁵.

La jornada nocturna tiene una duración máxima de siete (7) horas diarias, y si bien la ley no ha fijado un tope semanal la doctrina considera que es de 42 horas.

El trabajo nocturno debe ser remunerado de la misma forma que el diurno, por más que la jornada sea más limitada. Al igual que en la jornada diurna, también se admite la distribución desigual en la semana. La ley ha previsto que, en caso de jornadas mixtas, es decir cuando se alternan horas diurnas con nocturnas, se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada. Es decir, que 1 hora de jornada nocturna equivale a 1 hora 8 minutos de jornada normal.

¹⁵ Grisolia, 2009, p.225

1.4. Estrés y síndrome de “Burnout”

La necesidad de limitar la jornada laboral, se puede considerar una necesidad básica, ya que el cuerpo necesita descansar tanto en períodos cortos como en períodos largos de tiempo.

Luego de la pandemia por Covid-19, en el año 2020, se empezó a dar nombre a diferentes patologías asociadas al cansancio mental, como así también el agotamiento físico causado por el cansancio, desgaste, ansiedad y desconcentración laboral.

La Organización Mundial de la Salud en el año 2019, reconoció a estos síntomas como estrés y síndrome de “Burnout”. Pudiendo definir al primero de ellos como un sentimiento de tensión física o emocional y al segundo como el agotamiento mental excesivo o síndrome de la cabeza quemada. Este último término fue acuñado por la Organización Mundial de la Salud en el año 2020, que lo reconoció como un fenómeno ocupacional¹⁶.

Tal como puede verse, el estrés y el burnout no son lo mismo, por lo tanto, el análisis de cada uno es distinto. En primer lugar, deben identificarse los síntomas y analizar cómo se siente la persona para poder determinar los pasos iniciales para tomar las acciones necesarias en tiempo oportuno.

El desarrollo de habilidades sociales es fundamental para sobrellevar estas patologías, como por ejemplo el manejo del tiempo y la inteligencia emocional, además de establecer límites claros a la hora de trabajar. Determinar el horario máximo en el que debes desconectarte del trabajo y no pasar de esa hora.

Personalmente me gusta mucho la frase “Casi todo vuelve a funcionar si lo desconectas un momento, incluso tú”, necesitamos descansar y conectar con nuestros hobbies para relajar el cerebro, y aquietar la mente.

Por su parte, desarrollar la resiliencia es fundamental para cualquier ámbito de la vida, más en el ámbito laboral. ¿Qué es la resiliencia?, en pocas palabras, obtener aprendizajes de todas las experiencias que vivimos, sean buenas o malas.

También es importante la empatía, que implica tratar de entender al otro, ponerse en su lugar, interpretando sus límites, entender la flexibilidad de cada trabajador/a, la manera de adaptarse a

¹⁶ Torres, 2022

los cambios en el ámbito laboral, las formas de aprender y los tiempos de cada uno¹⁷, porque no es más inteligente el que más sabe sino el que está preparado para adaptarse a los cambios de los nuevos tiempos y las nuevas normalidades.

Por otro lado, encontramos al estrés, un sentimiento de tensión física o emocional, que puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.

El estrés es la reacción del cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite, pero cuando el estrés dura mucho tiempo puede dañar la salud.

Investigando sobre el tema observé que hay dos tipos de estrés, por un lado, está el estrés agudo, al cual podemos definir como aquel que se desarrolla en períodos cortos de tiempo y desaparece rápidamente, ayudando a controlar las situaciones peligrosas, que aparecen también cuando vivimos algo nuevo o emocionante. Todas las personas sentimos estrés agudo en algún momento.

Por otro lado, se encuentra el estrés crónico, el cual dura un periodo de tiempo prolongado. Éste se puede desarrollar por ejemplo cuando se sufren problemas de dinero, problemas en el trabajo, entre otros. Cuando este tipo de estrés no se puede controlar es un problema y se torna necesario acudir a un profesional.

Como dicen los profesionales de la salud, el cuerpo habla, tal es así que cuando el cerebro se siente bajo situaciones estresantes, el cuerpo libera hormonas, las cuales hacen que el cerebro esté más alerta, los músculos se tensionan y aumenta su pulso en cortos plazos de tiempo. Éstas reacciones son buenas, porque pueden ayudar a manejar la situación que causa el estrés, resultando un mecanismo de defensa que utiliza el cuerpo para protegerse a sí mismo.

Cuando se padece estrés crónico, el cuerpo se mantiene alerta incluso cuando no hay peligro, lo que, con el tiempo, implica el riesgo de padecer problemas de salud, entre los cuales podemos encontrar:

- Presión arterial alta
- Insuficiencia cardíaca.

¹⁷Duran, 2021

- Diabetes.
- Obesidad.
- Depresión o ansiedad.
- Problemas de la piel, como acné o eczema.
- Problemas menstruales.
- Herpes labiales.

Si la persona tiene una condición de salud preexistente, el estrés crónico puede agudizarla o agravarla.

El estrés puede causar muchos tipos de síntomas físicos y emocionales, los cuales posiblemente no sean identificados en primera instancia como ocasionados por el estrés. Algunos ejemplos muy comunes pueden ser:

- Diarrea o estreñimiento
- Mala memoria
- Dolores y achaques frecuentes
- Dolores de cabeza
- Falta de energía o concentración
- Problemas sexuales
- Cuello o mandíbula rígidos
- Cansancio
- Problemas para dormir o dormir demasiado
- Malestar de estómago
- Uso de alcohol o drogas para relajarse

- Pérdida o aumento de peso¹⁸

En virtud de lo expuesto es que podemos concluir que el cuidado de la salud mental resulta realmente fundamental para el desarrollo de cualquier tipo de actividad, incluso y especialmente la actividad laboral, ya que la misma consume al menos un tercio de nuestros días. La atención y cuidado de la salud mental resultan elementales, ya que la afección a la misma puede ocasionar graves consecuencias en todos los aspectos, incluso físicos, que a la larga pueden derivar en problemas cada vez más graves.

2. Protección de la Maternidad

2.1 Licencia por Maternidad

Las mujeres por su condición física tienen la capacidad de engendrar vida dentro de sí, por eso la Ley de Contrato de Trabajo establece la protección de la mujer embarazada, a través de la prohibición de trabajar cuarenta y cinco (45) días antes, cuarenta y cinco (45) días después de la fecha presunta de parto, como así también la facultad de tomarse sólo 30 días antes y acumular quince (15) a los días posteriores.

Esta protección tiene como fin el cuidado de la mujer como sujeto gestante y su posterior recuperación y bienestar personal.

Además, establece situaciones particulares que pueden ocurrir dentro de la misma línea, por ejemplo, podemos observar que establece la protección en el caso del nacimiento de hijos/as prematuros, en el cual se acumula al descanso posterior al parto, los días que falten hasta completar los noventa (90) días de licencia.

En el caso de que la trabajadora no haya comunicado el embarazo de forma fehaciente a su empleador, le corresponden únicamente los cuarenta y cinco (45) días posteriores al parto¹⁹.

Otra circunstancia fáctica es el nacimiento del hijo/a postérmino, la Ley de Contrato de Trabajo nada dice al respecto, pero el convenio 183²⁰ de la Organización Internacional del Trabajo establece que, cuando el parto sobreviene después de la fecha presunta, el descanso posterior no

¹⁸ BNMedicina, 2019

¹⁹ Grisolia, 2016. p.543

²⁰ OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, N° 183.

se reduce, y desde la fecha del alumbramiento la mujer tiene los cuarenta y cinco (45) días de licencia que le corresponden.

Esta licencia tiene como fin cuidar, proteger y amparar el vínculo de la madre con su hijo, y así lograr una recuperación óptima de la mujer puérpera para reincorporarse al área laboral.

2.2 Aborto

La Ley de Contrato de Trabajo también prevé la situación de aborto espontáneo, quirúrgico o terapéutico, donde se extingue la licencia por maternidad y empieza a correr la licencia por enfermedad. Si el bebé muere durante o después del parto empieza a correr a partir de la fecha de defunción la licencia por fallecimiento.

El Dr. Grisolia por su parte propone que el periodo no gozado se acumule al periodo posterior al parto, en los casos que no se haya podido cumplir con el plazo establecido por ley, como sería el caso del parto prematuro o que la trabajadora por voluntad propia decida trabajar más días de la licencia anterior al parto, para acumular los días al plazo posterior al mismo.

Además, la trabajadora tiene derecho a percibir la asignación por maternidad por los períodos que se hubiera optado, pero su percepción está sujeta a que se cubra el tiempo mínimo de embarazo — ciento ochenta (180) días, excluyendo el día de nacimiento— que establece el artículo N° 20 del Código Civil y Comercial de la Nación²¹.

A partir del año 2021, existe la Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del embarazo, respecto de esta, la Ley de Contrato de Trabajo no ha dicho nada aún, pero en principio podemos entender que se aplican los mismos institutos que los anteriormente nombrados²².

En este supuesto cesa la licencia por maternidad de la trabajadora y debe reintegrarse al trabajo, pero si sufre las consecuencias de un debilitamiento, físico o psíquico, resulta aplicable el régimen de enfermedades inculpables.

²¹ Grisolia. 2016.p 544

²² Ley 27610

2.3 Asignación por maternidad

La Ley de Contrato de Trabajo, establece el derecho a percibir la asignación por maternidad, el requisito fundamental consiste en que la trabajadora debe tener una antigüedad mínima y continuada de tres (3) meses, pudiendo sumar los meses inmediatamente anteriores si percibió seguro de desempleo²³.

Una vez que alcance la antigüedad comenzará a cobrar la asignación por maternidad por el tiempo que resta de la licencia. El valor de la misma equivale a su mejor, normal y habitual remuneración, y está destinado a que la trabajadora pueda solventar gastos y cubrir necesidades en esta situación.

Asimismo, prevé el supuesto en que la trabajadora no tiene la antigüedad laboral requerida por la ley, disponiendo que en esos casos no cobrará la asignación, pero tampoco trabajará, ya que la prohibición de trabajar es absoluta.

La trabajadora de temporada tiene derecho a cobrar la asignación por licencia de maternidad de forma íntegra, cuando el embarazo se da dentro del periodo de temporada, sin perjuicio de su finalización.

En los casos en los que la trabajadora tiene remuneraciones variables, el monto de la asignación se obtiene por el promedio de las últimas seis (6) remuneraciones antes del inicio de la licencia.

Por su parte la Ley N° 24.716 establece una licencia y una asignación especial a las madres que dan a luz un hijo con síndrome de down. Esta licencia comienza cuando finaliza la maternidad y se extiende por un período de seis (6) meses. Durante ese lapso la trabajadora no percibe remuneración, sino una asignación cuyo monto es igual al de las remuneraciones que hubiese percibido de continuar prestando sus servicios²⁴.

Esta asignación es pagada por el organismo de la Seguridad Social, A.N.S.E.S. y es un trámite que realiza el empleador una vez que la trabajadora lo notifica de los hechos.

²³ Artículo N° 177. Ley de Contrato de Trabajo-20.744

²⁴ Grisolia, 2022.

La finalidad de la misma es la cobertura de las necesidades de la madre y del recién nacido como así también su manutención, no se computa como remuneración por que la trabajadora no está prestando servicios activamente, sino atendiendo a sus obligaciones maternas.

2.4 Adopción

En caso de adopción, jurisprudencialmente se resolvió que la trabajadora mujer que obtenga la guarda con fines de adopción tiene derecho a que se le otorgue una licencia de noventa (90) días posteriores a la fecha en la que se le asigna la guarda efectiva del menor²⁵.

Esta licencia tiene como finalidad que el menor adoptado, se acomode a su nuevo sistema familiar, a las personas como a los nuevos lugares y olores, como así también sus padres adoptantes y la nueva familia a él.

2.5 Conservación del empleo

Durante la licencia por maternidad noventa (90) días, la trabajadora conservará su puesto de trabajo, pero sin percibir remuneración.

En dicho periodo de licencia la trabajadora percibe una asignación por maternidad conferida por el sistema de la seguridad social, mediante el organismo estatal A.N.S.E.S., equivalente al salario que hubiese percibido de continuar prestando sus servicios. Pero en ese lapso no se devenga salario anual complementario (SAC).

Además, la trabajadora percibe una asignación prenatal desde que comunica el embarazo y por un lapso de nueve (9) meses anteriores a la fecha presunta del parto. La comunicación debe ser emitida mediante un medio fehaciente, el más comúnmente usado es el telegrama colacionado enviado desde el correo, si bien, este correo no es obligatorio, le brinda a la trabajadora el derecho de gratuidad, además es un modo fehaciente.

Para una parte de la doctrina el telegrama colacionado que envía la mujer para dar conocimiento al empleador de su condición gestante, tiene naturaleza de instrumento público desde su

²⁵ Grisolia, 2009. p.229.

recepción y para otra parte de la doctrina es un documento privado por eso es necesario acreditar su constancia de envío y recepción.

El certificado médico, sirve de prueba sobre su condición de gestante y la fecha presunta de parto, por otra parte, este documento, emitido por un profesional de salud, puede ser solicitado por el empleador en ejercicio de sus facultades de control.

El presente certificado puede no ser solicitado por el empleador porque la situación de embarazo es evidente e imposible de ser ignorado ante un eventual despido.

Luego del nacimiento la madre percibirá una asignación mensual por hijo/a, a través del sistema de la seguridad social.

Estas asignaciones, se calculan sobre el bruto de la remuneración habitual de la trabajadora.

Durante el embarazo y la licencia por maternidad la trabajadora tiene cobertura de salud por la obra social a la que se halla afiliada y además por el régimen de enfermedades inculpables, de lo contrario, estaría en peor situación que cualquier trabajador. Para que la trabajadora esté protegida por el régimen de enfermedades inculpables, tiene que cumplir con el requisito que la dolencia se haya producido fuera del periodo de licencia por maternidad y que ello haga necesario prolongar la ausencia por la situación del hijo.

2.6 Obligación de comunicar el embarazo

Una vez que la trabajadora toma conocimiento de su situación gestante tiene, respecto al empleo, dos obligaciones concretas, la de comunicar de manera fehaciente el embarazo al empleador mediante telegrama colacionado y la de presentar certificado médico en el cual conste la fecha presunta de parto. Puede haber otros medios como documentación enviada por correo privado o vía mail, siempre y cuando acusen algún medio de recepción.

Para una parte de la doctrina el telegrama colacionado es un documento privado por eso es necesario acreditar su constancia de envío y recepción; para otra parte de la doctrina es un instrumento público desde el momento de la recepción.

Cabe aclarar que hasta tanto la trabajadora no haga esta comunicación al empleador, no tiene adquirido el derecho a la estabilidad en el empleo.

En algunos casos, en el extranjero, como por ejemplo Colombia²⁶, se ha resultado que se puede suplir la falta de notificación si demuestra que el empleador había tomado conocimiento del embarazo, por ejemplo, por mensajes de whatsapp.

Una vez producida la comunicación, entra en la esfera de conocimiento del empleador y la trabajadora adquiere una estabilidad laboral durante todo el tiempo de gestación y el plazo de protección que establece la Ley de Contrato de Trabajo.

Esto es así, para que la mujer gestante trabajadora, apueste toda su energía en la gestación de su hijo por nacer y el cuidado de ella misma.

2.7 Despido por causa del embarazo:

- Presunción

El despido de la trabajadora durante los siete (7) meses y medio anteriores a la fecha presunta del parto y siete (7) meses y medio posteriores al nacimiento hace presumir, salvo prueba en contrario, que ha sido dispuesto por el embarazo o maternidad. Para que opere esta presunción es necesario que la trabajadora haya cumplido con la obligación de comunicar al empleador su situación de embarazo.

Si el despido opera fuera del plazo anteriormente mencionado, recae sobre la trabajadora la prueba de que el despido fue a causa del embarazo.

Esta protección tiene como finalidad desalentar el despido arbitrario de la trabajadora embarazada o madre reciente. La presente prohibición rige también en el plazo a prueba de la relación de trabajo, siendo el empleador el encargado de demostrar que fue por otra causa la decisión de extinguir el vínculo laboral.

Se trata de una presunción iuris tantum, por lo tanto, le corresponde al empleador invocar y probar una justa causa para el despido.

El monto de la indemnización que deberá pagar el empleador es equivalente a una (1) año de la remuneración más la indemnización del artículo N° 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, estos

²⁶ 2023, Corte Ampara Derechos De Mujer Que Fue Despedida Pese A Que Avisó De Su Estado De Embarazo A Través De Mensajes De Whatsapp

son trece (13) sueldos, más todos los rubros estipulados por ley. Dicho monto cubre los daños y perjuicios sufridos por la trabajadora por el despido agravado decidido por el empleador.

Para que opere la presunción de que el despido se debió al estado de embarazo, la trabajadora debe acreditar que comunicó y acreditó fehacientemente su estado mediante la entrega del certificado médico correspondiente, ya que, si tal prueba no se ha producido, la presunción no puede aplicarse²⁷.

Si el despido se produce dentro de los siete meses y medio antes del parto o siete meses y medio después del parto, la ley presume, como ya dije anteriormente, *iuris tantum* que ha sido despedida por causa del embarazo. Es el empleador, quien tiene la carga de la prueba para demostrar que es otra causa.

Respecto del despido indirecto de la trabajadora en este periodo, se aplica el mismo régimen ya que el empleador es quien tiene que desvirtuar la presunción mediante prueba en contrario, porque de no ser así se colocaría a la trabajadora en una posición de tener que soportar cualquier injuria.

Esta presunción tiene como finalidad desalentar el despido de las trabajadoras en este periodo.

2.8 Descanso diario por lactancia

Dada la trascendencia y la importancia que tiene la lactancia materna para el óptimo crecimiento y desarrollo del recién nacido durante los primeros meses de vida, el artículo N° 179 de la Ley de Contrato de Trabajo ha establecido que toda trabajadora madre lactante, tiene dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, durante el transcurso de la jornada de trabajo. Gozan de ese descanso diario por lactancia por un período no superior a un (1) año desde la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas se deba prolongar.

El silencio del empleador frente a la solicitud del cambio de horario de la trabajadora, se constituye injuria suficiente como para justificar el despido indirecto. Ya que no sólo es una protección especial a la mujer en una etapa de maternidad, sino que además protege al niño recién

²⁷ Grisolia, 2016. p.546.

nacido otorgándole la cobertura de una necesidad básica como es alimentarse en su momento de pleno desarrollo.

La trabajadora incluso se puede tomar el descanso dentro del plazo previsto, por su cuenta, y el empleador no puede impedir el ejercicio de ese derecho.

El descanso diario tiene la misma finalidad que las vacaciones, por lo tanto, no es compensable económicamente.

El empleador en ejercicio de sus facultades de organización deberá habilitar salas maternales para los niños y niñas, hasta la edad y en las condiciones que se establezcan oportunamente.

Por su parte el artículo N° 179 de la Ley de Contrato de Trabajo en su última oración establece que: "...En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan".

La misma fue recientemente reglamentada por el Decreto 144/2022 siguiendo las directrices impuestas por la Corte Suprema de Justicia a fines del año 2021 en la causa "Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley 16.986". El mencionado decreto dispone que "en los establecimientos de trabajo donde presten tareas cien (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre cuarenta y cinco (45) días y tres (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo", previendo a su vez que los Convenios Colectivos de Trabajo podrán permitir el reemplazo de esta obligación por el pago de una suma de dinero no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas.

El Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, que fue ratificado por nuestro país, contempla la creación de estos servicios para el conjunto de trabajadores con responsabilidades familiares o el otorgamiento de los subsidios necesarios para sufragarlos²⁸.

²⁸ Grisolia, 2009, p.231.

2.9 Opciones de la trabajadora al finalizar la licencia por maternidad

Al finalizar la licencia por maternidad, la ley prevé distintas situaciones entre las que la trabajadora puede optar, esto se da para la protección de la familia y el rol tradicional de la mujer como madre y nodriza, facilitando, si es que así lo decide, el cuidado de su hogar y la crianza de su prole.

Nuestra legislación si bien es tuitiva ha quedado desactualizada en comparación con las legislaciones de Suecia, Noruega y Nueva Zelanda, donde se tiende a la equiparación del hombre y de la mujer frente a las responsabilidades y derechos de este supuesto. Otorgándole al hombre, la misma licencia post parto que a la mujer. Asimismo, corresponde decir que nuestros legisladores han tenido intentos, que aún no se concretan de que así sea.

La Ley de Contrato de Trabajo de nuestro país, establece que una vez vencido el plazo de los noventa (90) días se pueden dar distintos supuestos, los cuales están enumerados en el artículo N° 183 de la misma:

- a) Reincorporarse al trabajo en tiempo oportuno: es decir al día siguiente de la finalización de la licencia sin previo aviso. En este supuesto la trabajadora se presenta a continuar con sus labores en el lugar y horario habitual.
- b) Rescindir el contrato: expresa o tácitamente y siempre que la trabajadora tenga al menos un (1) año de antigüedad.

La forma expresa se realiza con un comunicado, enviado antes de que finalice la licencia por maternidad, expresando su voluntad de extinguir el contrato de trabajo, y se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del empleador.

Esta forma de extinción es distinta a la renuncia y genera a favor de la trabajadora el derecho a percibir una “compensación por tiempo de servicios”, cuya naturaleza jurídica no es indemnizatoria sino de seguridad social. Esa compensación es equivalente al 25% de la indemnización del artículo N° 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta asignación se calcula con la fracción citada en el artículo N° 245, salvo que no exista una condición más beneficiosa en el Convenio Colectivo de Trabajo o en el estatuto profesional que resulte aplicable.

Debe ser pagada dentro de los cuatro (4) días hábiles de extinguido el contrato de trabajo (arts. 128 y 149 LCT). La trabajadora no tiene el deber de preavisar y es acreedora a la compensación por tiempo de servicios.

c) Quedar en situación de excedencia: Dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, el periodo de excedencia se considera un Derecho Asistencial que le corresponde a la mujer, acogándose dentro de los plazos previstos por la ley. Es una licencia especial, una suspensión unilateral del contrato de trabajo que la trabajadora tiene derecho a gozar y que el Estado debe conceder.

Consiste en que la empleada voluntariamente, cuarenta y ocho (48) horas antes de finalizada la licencia por maternidad, le comunica al empleador que todavía no se va a reintegrar a trabajar, lo conveniente es que esta notificación sea por escrito. Es un período mínimo de tres (3) meses y máximo de seis (6) meses en el cual la trabajadora no asiste a su lugar de trabajo, ni percibe remuneración ni asignación alguna. El requisito básico, es tener mínimo un (1) año de antigüedad en la empresa.

El presente plazo no se podría tomar como discriminatorio porque se aplica a todas las mujeres trabajadoras por igual.

Esta licencia tiene como finalidad que la trabajadora cuente con la posibilidad de atender con mayor dedicación a su hijo durante los primeros meses de vida, protegiendo la institución familiar. No se aplica el instituto cuando el niño fallece inmediatamente después de haber nacido.

El tiempo que dure la situación de excedencia, no se considera como tiempo de servicio. Por otra parte, si las partes convienen otro plazo para el periodo, inferior a tres (3) meses o superior a seis (6) meses, no se trataría de la situación de excedencia, sino que sería una especie de permiso no retribuido, que, si bien no es remunerado, se debe considerar como tiempo de servicio.

Tampoco en este período de excedencia se deben realizar aportes y contribuciones para la seguridad social. La trabajadora no tiene el derecho a la prestación por obra social, salvo que asuma el costo, no sólo de sus aportes, sino también de las contribuciones patronales²⁹.

²⁹ Ley 23660, Art 10.

La presente elección no es definitiva, ya que la trabajadora puede ampliarla, si el convenio colectivo de trabajo o el estatuto profesional vigente, se lo permite o dejarla sin efecto si el hecho originario de la misma desaparece.

La trabajadora que se halla en estado de excedencia no puede celebrar en ese periodo un nuevo contrato, y si lo hace, de disuelve ipso iure el primer contrato, queda privada de reintegrarse a su trabajo y pierde todo derecho indemnizatorio.

En cambio, no existe impedimento alguno para que continúe desempeñándose en otra relación laboral existente con anterioridad. Este sería en el caso que la trabajadora con anterioridad haya tenido dos trabajos, uno en la mañana y otro en la tarde, ya que, vencida su licencia por maternidad, no está obligada a tomar el periodo de excedencia en ambos trabajos.

El empleador de esta trabajadora, que tomó el plazo de periodo de excedencia puede contratar a trabajadoras eventuales para que realicen las labores de esta, hasta que se reintegre.

Por otra parte, si la trabajadora una vez finalizada el periodo de excedencia decide no reintegrarse a su puesto de trabajo el empleador no le debe pagar indemnización alguna, de igual forma sucede si el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora, antes del periodo, desaparece por una causa no imputable al empleador³⁰.

La Ley de Contrato de Trabajo en el artículo N° 184 describe las actitudes que puede tener el empleador una vez que la mujer trabajadora finaliza el periodo de excedencia, estas son:

1) Disponer su reingreso:

- a. en el mismo puesto de trabajo o en otro puesto, pero sin verse afectada la categoría.
- b. en un puesto superior o inferior, de común acuerdo con la trabajadora. En este caso es necesario su conformidad.

2) No admitir su ingreso:

- a. La trabajadora es indemnizada como si se tratara de un despido injustificado; la relación finaliza formalmente por el despido indirecto que disponga la trabajadora, ante el incumplimiento del empleador de su deber de otorgar tareas. La situación es similar a la de

³⁰ Grisolia, 2016, p.550

un despido injustificado, correspondiente a las indemnizaciones por despido y falta de preaviso.

Lo mismo ocurriría en caso de negativa verbal del empleador de aceptarla, lo cual implica que, luego de intimar para que aclare la situación laboral, decida el despido indirecto y sea acreedora a idénticas indemnizaciones. Si la negativa de su admisión se produce dentro del plazo de los siete (7) meses y medio posteriores al parto, le corresponde también la indemnización agravada del artículo N° 182, LCT;

b. si el empleador demuestra la imposibilidad de reincorporarla, debe pagar una indemnización reducida igual al 25% de la indemnización por antigüedad prevista en el art. N° 245 de la LCT. Este supuesto debe ser valorado restrictivamente por tratarse de una norma de carácter excepcional que limita el principio de continuidad del contrato. La carga probatoria de la imposibilidad le corresponde al empleador; la imposibilidad a que hace referencia la norma podría configurarse con la desaparición del cargo o secciones. El monto que percibe la trabajadora tiene carácter resarcitorio.

También puede ocurrir que la trabajadora no se reincorpore a prestar servicios vencido el período de excedencia; en tal caso, el empleador no debe pagar indemnización alguna, ya que no resulta aplicable la indemnización dispuesta para el caso de la no reincorporación de la trabajadora vencida la licencia por maternidad (25% de la indemnización del art. 245, LCT). El empleador puede intimar a retomar tareas, bajo apercibimiento de despido por abandono de trabajo, artículo N° 244, o desentenderse de la relación, en cuyo caso el contrato llegará a su fin del modo previsto en el último párrafo del artículo N° 241.

De todos modos, como no corresponde presumir la renuncia al empleo, el artículo N° 58, LCT, el empleador, previo a extinguir la relación por abandono de trabajo, debe intimar fehacientemente a que se reintegre al trabajo según artículo N° 244 de la LCT.

Si la conducta de la trabajadora se prolonga en el tiempo y el empleador no la intima a que se presente a prestar tareas, se configura la renuncia tácita al empleo o un abandono de la relación por ambas partes.

Si se produjera el fallecimiento de la trabajadora durante el período de excedencia, el empleador debe abonar la indemnización por muerte prevista en el artículo N. 248 LCT, porque se considera que el contrato se encontraba vigente, aunque estuvieran suspendidas las obligaciones principales de las partes, las cuales son la obligación de trabajar por parte de la

trabajadora y la obligación del pago de la remuneración por parte del empleador. Se trata de un caso similar a la muerte de un trabajador de temporada acaecido en el período de receso³¹. Hasta aquí se puede señalar el reconocimiento de la igualdad formal, que, si bien rompió la omisión legal precedente y modificó las condiciones de trabajo de las mujeres, persisten en la práctica serias limitaciones laborales respecto a puestos de decisión y de mayor remuneración.

3. Ámbito laboral de puestos de decisión para trabajadoras mujeres.

Para comenzar, suena discriminatorio que existan leyes que regulen la participación de la mujer en distintos ámbitos o estratos laborales, ya que, la Constitución Nacional en el artículo N° 16, última parte, establece que “...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...”, esto nos lleva a concluir que no debe haber distinción entre las trabajadoras mujeres y los trabajadores hombres.

Ámbitos donde se ve esta distinción marcada:

a. Ámbito Empresarial: la segregación laboral, también llamada “Techo de Cristal”, hace referencia a la dificultad que tienen las mujeres para acceder a los puestos de jerarquía que conllevan mayor responsabilidad y mayor remuneración. Por ejemplo, las trabajadoras mujeres ocupan cargos en los puestos de recursos humanos, en cambio los trabajadores hombres ocupan cargos en puestos de ventas o producción, mejor remuneradas.

Así podemos concluir que los trabajadores hombres se desempeñan con mayor frecuencia en puestos directivos o de jefaturas intermedias, en cambio las trabajadoras mujeres se desarrollan en puestos de servicios sociales o personales.

b. Ámbito Sindical: la ley N° 25.674, en su artículo N° 3 establece que: “...La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

³¹ Grisolia, 2016, p.543

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad³².

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección...”.

Esta norma puede ser entendida como un instrumento de corrección de desigualdades, ya que implica una acción positiva o afirmativa, en pos de la igualdad en el acceso a los cargos sindicales entre trabajadoras mujeres y trabajadores hombres.

Según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en aquellas labores donde la ocupación de trabajo femenina es inferior, los cargos sindicales ocupados por estas son nulos³³.

Instrumentar políticas dirigidas a promover la participación de las trabajadoras mujeres en los gremios como así también la ocupación de éstas de puestos jerárquicos dentro de los mismos, es excelente ideológicamente, pero en la práctica resulta insuficiente a la hora de generar mecanismos para el efectivo acceso femenino en las propias estructuras sindicales. Actualmente son pocas las mujeres que están a cargo de las responsabilidades principales del sindicato.

c. Ámbito Político: mediante la Ley Nacional N° 24.012³⁴ se establece que el 30 % de las bancas de los partidos políticos deben estar ocupados por mujeres. Se dispone que en las listas en segundo lugar debe estar una mujer, y que en los casos en los que se renovarán dos bancas, una de ellas debe ser ocupada por una mujer.

Por otro lado, tampoco se admite que tres personas del mismo sexo estén en la lista de candidatos de forma consecutiva, hasta que se cubra el 30 % de mujeres. Además, se establece que cuando una mujer renuncia o se ve imposibilitada de ejercer su función, debe ser reemplazada por otra mujer, y así mantener el cupo femenino.

En estos espacios o ámbitos, podemos observar claramente la lucha de las trabajadoras mujeres desplegada con fuerza y convicción, y a la vez, cómo el Estado, mediante leyes, ha ayudado y ha tratado de igualar los géneros frente a las diferentes temáticas laborales que se presentan. No

³² Ley N° 25674.

³³ Informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2017)

³⁴ Ley Nacional 24012.

obstante, aun incorporándose a actividades laborales públicas, las mujeres siguen cargando con el trabajo doméstico y de cuidados, lo que se traduce en dobles jornadas laborales; de ahí la importancia de que las acciones y políticas públicas vayan encaminadas a no perpetuar estos roles y a combatir las desigualdades que de ello se derivan.

Tenemos que trabajar en la equidad como medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, la atención de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales.

El concepto de equidad e igualdad transmiten mensajes distintos, el primero es un principio ético normativo abocado a los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, mientras que el segundo es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas.

4. Comisión Tripartita para la igualdad de la oportunidad de género

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Género (CTIO), fue creada en el año 1998, depende del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina. La misma fue promovida por la Organización Internacional del Trabajo, y tiende a igualar al hombre y la mujer en el mundo del trabajo y de la producción, como eje fundamental de los Derechos Humanos, imperativo de justicia social y una condición fundamental para el desarrollo social y económico³⁵.

A su vez, nuestra Constitución Nacional, en el artículo N° 14³⁶, reconoce a todos los habitantes del Territorio Argentino el derecho a trabajar. Por lo que, consagra el principio de igualdad de oportunidad en igualdad de condiciones³⁷. Estas previsiones tienen el carácter de constitucionales por la importancia que reviste el trabajo y la igualdad de acceso al mismo tanto para posibilitar el desarrollo personal, social y familiar, como para preservar la salud mental.

La Comisión Tripartita para la igualdad de género consiste en una mesa de diálogo integrada por empleadores, sindicatos y el Estado, y tiene como objetivo principal promover el consenso y la

³⁵Igualdad de oportunidades. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación (1998)

³⁶ Constitución Nacional.

³⁷ Ley de Contrato de Trabajo.

participación democrática de todas las personas que integran el mundo laboral, sin distinción de género.

Los principios de igualdad de oportunidades y equidad de género son ejes fundamentales para el trabajo decente y el diálogo social, los cuales a su vez son elementales para alcanzar el desarrollo pleno de las personas.

La CTIO propone suturar en la agenda social, pública y política la importancia de los derechos sociales y económicos de las mujeres, como un elemento más de un todo del mundo laboral.

a. Objetivos:

- Diseñar, proponer y coordinar políticas que promuevan la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el empleo.
- Transversalizar la perspectiva de género en las políticas, acciones y programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Generar espacios de consenso y diálogo social entre los actores del mundo del trabajo, para el diseño y aplicación de estrategias que construyan y consoliden políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades.
- Fomentar y propiciar la consolidación entre la vida familiar y laboral para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, contribuir a la valorización y jerarquización del trabajo no remunerado.
- Poner en marcha un sistema de información que permita disponer de datos actualizados y realizar diagnósticos sobre la situación de mujeres y varones en el mercado laboral.
- Implementar una Red Federal de CTIO-género, constituida por Nación, Provincias y Capital Federal.

b. Integrantes:

- Sector Estado: está integrado por la Presidencia y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Sector Sindical: Centrales Sindicales y Sindicatos
- Sector Estatal: entidades empleadoras de los sectores productivos, de servicios y emprendedores, participando a través de cámaras y asociaciones.

c. Metodología de funcionamiento. Trabajo en Subcomisiones.

A través de reuniones bicamerales convocadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante la composición de una mesa de diálogo integrado por todos los integrantes debidamente acreditados, se garantiza la pluralidad y representatividad de los sectores, y así llegar a conclusiones y acuerdos donde se vean beneficiados todas aquellas personas que la integran.

También se reúnen en subcomisiones, las que tienen carácter abierto, es decir que reciben a otras organizaciones en calidad de invitadas para desarrollar las distintas temáticas a tratar.

Las Subcomisiones son:

- Conciliación Trabajo y Familia en el marco de la corresponsabilidad social: Análisis y revisión de normativas vigentes referida a la familia, sobre las responsabilidades y derecho en las mismas. Normativas frente a la conciliación entre la familia y la vida laboral. Comparación con normativas regionales e internacionales sobre la temática. Gestión empresarial.
- Participación Igualitaria de Mujeres y Varones en el ámbito laboral: distinción por género vertical (techo de cristal) y horizontal (ocupacional). Planes de igualdad en Empresas, Referencias en equidad de género.
- Comunicación: Diseño de campañas para la visibilización y concientización sobre la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Además, cuenta con redes sociales, medios y periodistas especializados en la temática.
- Herramientas e Insumos para el Análisis y la Toma de Decisiones: Relevamiento de estudios, estadísticas, informes e investigaciones existentes, en las temáticas de incumbencia. Articulación con áreas estadísticas de género.

- Formación y Capacitación: Formación Profesional y Técnica, incidencia del género en la constitución de las ofertas educativas, los programas de capacitación. las matrículas. los oficios. Etc.³⁸

Acá vuelvo a observar cómo los distintos mecanismos y actividades dentro del apartado laboral, llevados a cabo por el Estado, las Empresas y los Sindicatos se ponen en funcionamiento y a prueba para brindarle a la mujer un mayor y mejor desempeño en roles principales y jerárquicos en el ámbito laboral, sin dejar de lado su rol de mujer dentro de la sociedad y la familia.

Ya que la mujer trabaja dentro y fuera del hogar, muchas veces es ama de casa, sustento y proveedora, todo al mismo tiempo.

Todas estas formas, mencionadas anteriormente, en su conjunto, le brindan a la mujer, trabajadora, madre, esposa, un papel importante y trascendente, que todos los días, todo el tiempo intenta y lucha para conseguir la igualdad de género en el ámbito laboral.

Transparentar las peculiaridades de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, plantea un desafío inquebrantable para las políticas sociales y la búsqueda de una perspectiva integral que emprenda las de protección social, de promoción y las políticas laborales. También es un desafío que requiere de un abordaje amplio que vincule a los actores sociales que integran este espacio: sindicatos y empleadores, Estado y organizaciones sociales.

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y crucial para el desarrollo sostenible, sin embargo, aún se observan marcadas diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral, sobre sus posibilidades de desarrollo, de ascenso jerárquico y económico.

Esta Comisión que promueve el consenso y la participación democrática de los interlocutores del mundo laboral, intenta visibilizar y accionar sobre las desigualdades de género en el mundo del trabajo que afectan el real ejercicio de los derechos de las mujeres.

³⁸ Informe de Primera ronda de reuniones subcomisiones CITIO. (2020). Subsecretaria de política de inclusión en el mundo laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina.

III. CAPÍTULO

VIOLENCIA DE GÉNERO. VIOLENCIA LABORAL.

1. Introducción al Tema.

Para comenzar este capítulo voy a definir dos hechos importantes que marcaron nuestra historia de lucha, y hablo como mujer trabajadora.

Como dije al comienzo de la tesis, el día de la mujer tiene su origen en el 23 de febrero de 1917, donde mujeres rusas y socialistas, en plena revolución rusa, salieron a la calle y realizaron una huelga de hambre en contra de los estragos que había dejado la primera guerra mundial, reclamando el voto femenino, sindicatos de trabajo iguales a los hombres y jornadas limitadas de trabajo para poder amamantar a sus hijos. Lo que me llamó la atención, fue la fecha, ya que el día de la mujer se conmemora el 8 de marzo, y esto es así porque Rusia usaba el calendario juliano, en vez del gregoriano, que es usado generalmente; y el 23 de febrero juliano, es el 8 de marzo gregoriano.

Por otra parte, la fecha que se conmemora la Violencia de Género es el 25 de noviembre de 1960, cuando tres militantes mujeres, las hermanas Mirabel, que estaban en contra de la dictadura del general Trujillo fueron apaleadas y arrojadas a un abismo en la República Dominicana.

El accionar colectivo de mujeres trabajadoras para defensa de sus derechos y su progreso laboral ha sido respondido con violencia institucional tanto pública como privada. A los hechos me remito, ya que al investigar sobre el tema elegido, observo una gran cantidad de muertes violentas, desapariciones y encarcelamiento de trabajadoras, dirigentes activistas sindicales en el marco de procesos políticos o sindicales, a lo largo de la historia del mundo de las mujeres trabajadoras³⁹.

Creo sinceramente que, a partir de estos sucesos, se empezaron a programar una serie de elementos y herramientas para sancionar, y erradicar esta práctica.

Ahora bien, habiendo citado estos dos momentos históricos en la lucha feminista, considero oportuno delimitar la violencia de género, cómo se puede dar en el ámbito laboral, cuáles son las

³⁹ Arese, 2014, p.162

leyes que intentan erradicarla y si existe algún procedimiento o protocolo para llevar a cabo la protección de la mujer.

Podemos ver en la sociedad que lamentablemente estas prácticas aún en la actualidad siguen siendo muy comunes y hasta a veces normalizadas.

En el ámbito laboral, la violencia y el acoso nacen del encuentro entre las ansias de poder y la perversidad. Así también, podemos observar que los procedimientos de acoso se denunciaron por primera vez en la esfera pública (mundo del trabajo, política, asociaciones). Así lo hicieron, por ejemplo, las obreras de una fábrica en Maryflor, en el año 1857, en aquella época era el sector textil el más golpeado, por lo que las trabajadoras salieron a la calle a decir y a reclamar sobre la situación de abuso y acoso que estaban viviendo, que era insoportable⁴⁰.

Si bien es cierto que las legislaciones tienden a proteger a la mujer, en la práctica vemos que el hombre, a veces con miedo y a veces por prejuicio, se calla y hasta termina siendo víctima de estas prácticas.

A lo que tenemos que apuntar en realidad es a la igualdad y a equiparar ambos sexos para la protección de todos como sociedad.

La violencia de género es una práctica estructural que viola los derechos humanos y sus libertades fundamentales.

Según Arese César, constituye violencia laboral el conjunto de acciones y enfermedades provocadas por las condiciones de trabajo que pueden evitarse⁴¹. Yo en lo personal, diría que sólo se pueden evitar si tenemos como pilar fundamental el respeto por uno, por el otro y los límites impuestos.

La violencia laboral es entendida como cualquier manifestación de una conducta abusiva en el lugar de trabajo y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

⁴⁰ Hirigoyen 2017. p 47

⁴¹ Arese. 2013 p. 161.

Este fenómeno social desagradable, no sólo destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también favorece el ausentismo, ya que produce desgaste psicológico⁴².

Esta violencia ejercida no es sólo física, es muy importante tener en cuenta y saber que quien recibe los actos violentos jamás es culpable de eso o se los merece o “algo habrá hecho”.

La misma puede afectar la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o sexual, la situación económica, la seguridad, el acceso al trabajo, a la educación y a la atención médica de la víctima.

Según la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres tienen el doble de probabilidades que los hombres de sufrir violencia y acoso sexual en el ámbito laboral. Esto se puede ver reflejado en chistes o comentarios sexistas, machistas o discriminatorios, solicitar favores sexuales a colaboradoras a cambio de un beneficio laboral y el hostigamiento a una mujer por negarse a un intercambio sexual.

Por otro lado, encontré definiciones en el libro *Mujeres: Violencia y Sociedad Urbana* del año 2014, de Carlos Fidel, que me parecieron importantes al momento de explicar y desarrollar este tema.

Gabriela Castellanos, define al género como el conjunto de saberes, discursos, prácticas sociales y relaciones de poder que les da contenido específico a las concepciones que usamos (y que influyen decisivamente sobre nuestras conductas) en relación con el cuerpo sexualizado, con la sexualidad y con las diferencias físicas, socioeconómicas, culturales y políticas entre los sexos en una época y contexto determinado.

Por su parte, Marcela Lagarde agrega que la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, el sentido de sus vidas, sus expectativas, las perspectivas y sus oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen⁴³.

Las situaciones de violencia de género vistas desde el ámbito laboral se pueden observar como las faltas de respeto constantes, ya sea por chistes malintencionados, el no respeto de los límites impuestos, la no entrega de material de trabajo, el trato denigrante, la dificultad en el hacer carrera

⁴² Hirigoyen. 2017 p. 48

⁴³ Fidel, 2014, p.11

en los puestos de mayor jerarquía por el solo hecho de ser mujer no teniéndose en cuenta el principio de igualdad de oportunidades. Este último está basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a los mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual.

Cuando los ataques continúan en el tiempo, la víctima sufre un desgaste mental y físico agudo, retornando a casa humillado y hundido, del cual le resulta difícil recuperarse.

Por otro lado, se encuentran los compañeros o compañeras de trabajo que, por bajeza, egoísmo o por miedo, prefieren mantenerse al margen, dejando de alguna forma sola a la víctima.

Por último, la Organización de las Naciones Unidas expuso en forma referencial que se necesitan 286 años para cerrar la brecha en materia de protección legal y erradicar las leyes discriminatorias contra la mujer, 140 años para lograr la igualdad en los puestos de poder y liderazgo en los lugares de trabajo y 40 años para lograr una representación igualitaria en los parlamentos nacionales⁴⁴.

La violencia, en este caso, en el lugar de trabajo amenaza la salud física y psicológica y es una afrenta a los derechos humanos y a la dignidad de las personas. En el mundo del trabajo, algunas mujeres son blanco de prejuicios, trato desigual, salarios menores y desconfianza acerca de sus capacidades profesionales.

La existencia de un Estado democrático presupone la igualdad de derechos, de tratamiento y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo, por lo tanto, incompatible con las manifestaciones de violencia. Entonces, como hemos visto, el trabajo es nuestro, de las mujeres trabajadoras, que, en grupo, debemos acompañar y luchar por este cambio, sin olvidarnos que nadie se salva solo y que hay lugar para todas en el mundo del trabajo.

⁴⁴ UNICEF. Programa Igualdad de Género, 2019.

2. Ámbito de aplicación y normativa al respecto.

Para comenzar este punto, me parece importante aclarar que la violencia laboral surge de la no aplicación de las normas que proclaman el respeto, la igualdad, la dignidad, equidad, el trato no discriminatorio y la tolerancia hacia las mujeres.

Por otra parte, decir que mediante el Decreto N° 7/2019⁴⁵, modificatorio de la Ley de Ministerios, se aprobó la creación y competencia del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, para cumplir un compromiso que se había asumido con el fin de garantizar los derechos de las mujeres y diversidades frente a toda forma de discriminación y violencia, para lograr así una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía, autenticidad e independencia de las mujeres, es insuficiente, ya que sólo es declamar en una sociedad que no lo lleva a la práctica.

Por otro lado, la normativa vigente se aplica en todo el ámbito de la República Argentina, ya sea en el ámbito privado como en los poderes públicos nacionales, provinciales o municipales.

A las normas que nuestro país tiene para regular, restringir y extinguir esta problemática podemos dividirlas en normativas internacionales y nacionales.

Entre las normas internacionales encontramos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establece en su artículo 11.1:

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación

⁴⁵ Boletín Oficial de la República Argentina.

profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.

Asimismo, está el Convenio N° 190 y la Recomendación N° 206, que son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar

la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Por otro lado, está la Ley Nacional N° 26485 que establece la Protección Integral de la Mujer, que en su artículo N° 4° dispone “Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.

“Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”⁴⁶. La mencionada ley establece además que los tipos de violencia pueden ser física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica, todas en su conjunto o por separado, las cuales, ejercidas sobre la mujer trabajadora, son el puntapié inicial para iniciar el proceso de abuso.

Y, por último, la citada ley es la que define por primera vez la violencia laboral contra la mujer, definición que desarrollaré más adelante.

Otra ley importante sobre el trabajo de las mujeres es la Ley Micaela, respecto a la cual fueron capacitados todos los poderes del Estado para su correcta aplicación. La mencionada ley establece vocablos para emplear en el trabajo de las mujeres en el ámbito público entre otros aspectos.

3. ¿Qué se entiende por violencia contra la mujer?

Se puede definir como "toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como

⁴⁶ Ley Nacional 26485.

así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes"⁴⁷.

"Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón"⁴⁸.

a. ¿A quiénes apunta?

Las personas que son elegidas como víctimas son aquellas que tienen la capacidad de reaccionar contra la autoridad y no se dejan avasallar. Su capacidad de resistencia hacia la autoridad a pesar de las presiones es lo que las señala como blanco. Además, es posible que el agresor, le tenga a la víctima algún tipo de envidia, ya sea por su bondad, juventud, riqueza, cualidades en la relación, esto puede darse en el caso de los jóvenes titulados que ocupan un puesto en el que tienen como superior en la jerarquía a alguien que no posee su nivel de estudios.

Otra característica para ser señaladas como blanco puede ser el alto nivel de rendimiento en el ámbito laboral, su impecable comportamiento, su asistencia perfecta -también llamada "presentismo patológico", el hecho de ser responsables, cumplidoras, ordenadas, capaces.

Cuando el proceso de acoso se instaura la víctima es estigmatizada, se dice que el trato con ella es difícil, que tiene mal carácter o que está loca. Se considera que su personalidad es la responsable de las consecuencias del conflicto, su forma de hablar, de vestir, la forma de trato con las otras personas.

Cuando la víctima se ve una y otra vez sobrepasada en sus límites, no es extraño que se convierta en eso que pretenden. Porque todos ven cómo reacciona, pero no todo lo que aguanto.

Una persona acosada no puede rendir al máximo de sus posibilidades. Presta menos atención, se muestra ineficaz y da pie a que se critique la calidad y cantidad de su trabajo.

Es importante distinguir las personas verdaderamente acosadas y aquellas que se hacen pasar por víctimas. En primer lugar, para no sacarles veracidad a los relatos de las primeras y, en segundo

⁴⁷ Artículo N° 4, Ley Nacional 26.485

⁴⁸ Idem.

lugar, para no señalar, denunciar o calificar a personas como posibles acosadores y estigmatizarlas⁴⁹.

b. ¿Quiénes pueden ser acosadas?

Los casos de violencia más frecuentes -lamentablemente-, son los ejercidos por un superior contra un subordinado. Éstos suelen suceder por el uso desmesurado de la posición de jerarquía y por miedo a perder el control, utilizando las superiores maniobras perversas para descalificar a la víctima, encontrándose incluso en muchos casos avalado por la misma empresa a la que pertenecen.

Por otro lado, también podemos encontrar, aunque de manera menos frecuente, al acoso de un asalariado frente a su superior. Un caso en el que puede presentarse este supuesto es cuando el superior viene del exterior, generando ello que su estilo o métodos, no sean admitidos por el grupo de trabajo, en especial cuando aquel no se esfuerza por adaptarse o hacerse respetar.

Por último, existe también la violencia ejercida entre compañeros del mismo rango, donde es posible que el victimario se sienta en inferioridad de condiciones y como no puede igualar a su víctima en capacidades laborales, intelectuales, personales, la ataca mediante el uso de herramientas de contenido sexual.

c. Derechos Tutelados

Se garantizan todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a las siguientes cuestiones:

"a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; d) Que se respete su dignidad; e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de

⁴⁹ Hirigoyen, 2017, p.51.

conformidad con la ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; g) Recibir información y asesoramiento adecuado; h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley; j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización⁵⁰.

d. Tipos de violencia contra la mujer

Podemos encontrar diferentes tipos:

- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: "a) La perturbación de la posesión,

⁵⁰ Ley Nacional 26.061

tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo”⁵¹.

- Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

e. Formas que se pueden utilizar para impedir que la víctima reaccione.

El principal factor es el miedo al desempleo, ya que puede suceder que patrones y directivos utilicen cierta omnipresencia y desplieguen, conscientemente o no, procederes que atacan psicológicamente a la víctima y que les impiden reaccionar, cayendo ésta en una trampa, en muchos casos sin salida. Estas herramientas utilizadas con frecuencia se tornan cada vez más agresivas, confundiendo a la víctima, en su sano juicio, sometiéndose a que caiga en síntomas de estrés, además se la está probando todo el tiempo, para que se mantenga en vilo y sobre todo no se le cuenta nada, para que no pueda comprender lo que está sucediendo. Así el problema no se nombra y el perverso lo utiliza como testimonio o incluso como activo participante en el fenómeno.

El rechazo a la comunicación directa, la invisibilización del problema, ya sea por los mismos compañeros, como por los superiores, confundiendo a la víctima y hasta llegar a marearla al punto de que se llegue a culpabilizar por su accionar. Así, en muchos casos todos los intentos de explicación se convierten en reproches para quien los escucha.

La agresión, acoso o abuso no tienen lugar abiertamente. La mayoría de las veces se hace sin la presencia de testigos y en lugares privados, por ejemplo, oficinas sin mucha concurrencia. Cómo consiguiente, al poner en tela de juicio todo lo que la víctima dice o hace, se la conduce progresivamente a dudar de sus competencias profesionales y de sus percepciones, no sabe con firmeza si está exagerando o no lo que siente.

⁵¹ Artículo N° 5, Ley Nacional 26.485

Por lo expuesto es que podemos concluir que no es suficiente la frase “Yo Te Creo” sino, además, actuar en consecuencia, respetar los límites impuestos es el punto de partida, ya que lo que es incómodo para unas, puede no serlo para otras.

Un mecanismo de violencia muy común suele ser la desacreditación de forma pública del perverso a su víctima, que pone en circulación para usarla en su beneficio, ya sea atacando su persona o sus capacidades profesionales mediante calumnias, injurias, mentiras o insinuaciones malintencionadas.

Otra forma de desestabilizar a la víctima de acoso o abuso es aislarla del contexto laboral, intentar romper posibles alianzas con información falsa, sembrando así discordia y enfrentando a unos con otros, aplicando la famosa frase de “Divide y Reinarás”, algunos ejemplos pueden ser privarla de información, de elementos de trabajo, no invitarla a celebraciones laborales. Dejándola así totalmente desamparada, teniendo una trabajadora en estas condiciones, es mucho más fácil para los directivos excluirla o no seguir necesitando de sus servicios.

En otro término, pero no fuera del tema, encontramos el acoso sexual que es un paso más del acoso moral, si bien, atañe a los dos sexos, mayormente está denunciado por mujeres. El agresor entiende que la mujer acosada sexualmente está a su disposición y que ésta se debería sentir halagada y enaltecida por haber sido elegida. Puede suceder que el agresor diga que la mujer lo provocó, ya sea por su forma de vestir, de hablar o de dirigirse a él. Nada, pero nada de eso está más alejado de la realidad⁵².

f. Mobbing y otras variantes.

- Mobbing: corresponde a persecuciones colectivas o a la violencia que despliegan de la institución laboral, pueden incluir comentarios críticos o violentos, aíslan a una persona por lo que se deja sin contactos sociales, difunden rumores o información falsa, ridiculizan a una persona. En el ámbito laboral puede verse como malos tratos o destratos frente a la víctima, para intentar estresarla, degradarla o lograr amedrentarla.
- Straining: consiste en una situación que produce estrés en el puesto de trabajo y a la víctima se le produce una acción que tiene como efecto negativo en el ambiente laboral.

⁵² Hirigoyen, 2017, p.55

- Stalking: consiste en perseguir a la víctima ya sea de forma personal o virtual, invadiendo su vida privada para conseguir información y así lograr desestabilizarla.
- Bullying: es una conducta que comenzó y se definió en el ámbito escolar, para luego extenderse al ámbito laboral, incluye bromas y marginaciones, que pueden llevar conductas de connotación sexual o agresiones.
- Acoso moral organizacional: consiste en conductas denigrantes y humillantes ejercidas sobre las personas que trabajan, de forma reiterada en el tiempo que tienen como finalidad alcanzar objetivos laborales con aumento de productividad y disminución de costo de trabajo, por medio de presiones, humillaciones y violencia física a las trabajadoras.⁵³

4. El poder, como elemento principal del abuso y acoso laboral

El poder y el uso o abuso del mismo, suele presentarse en muchos casos como herramienta fundamental para los casos de violencia, tanto de abuso como de acoso.

En primer lugar, quiero dejar en claro que el poder bien usado no es malo, puede ayudar en muchos casos a muchas personas que pasan por diferentes temáticas a lo largo de su vida laboral y así obtener resoluciones muy favorables.

Ahora bien, cuando ese poder está mal usado o está mal desempeñado, pueden surgir problemas y situaciones desagradables.

Así llegamos al acoso o abuso laboral o sexual en manos de autoridades que ejercen de forma temeraria el poder, esto lo vemos cuando estas personas investidas en autoridades se sienten frágiles o incapaces frente a sus subordinados, y utilizan mecanismos que atentan contra la salud física e intelectual de estos últimos, quienes por temor al despido sienten que su única elección es someterse a ese padecimiento.

Muchas mujeres trabajadoras, responsables, capaces terminan en muchos casos, marchándose de la empresa donde se desarrollan laboralmente, por sentirse cansadas, culpables, responsables de este padecimiento.

⁵³ Arese, 2014, p.167

Cuando un individuo perverso entra en un grupo, tiende a reunirse con el miembro más dócil con la intención de seducirlo, si éste se niega a alistarse, el grupo lo rechaza y lo convierte en chivo expiatorio, siendo objeto de críticas constantes y de chismes.

Así el grupo se encuentra bajo la influencia del perverso y este puede ejercer su cinismo y la falta constante de respeto a la víctima.

El perverso utiliza esta docilidad en su propio beneficio, y la usa también para hacer sufrir a los demás.

El objetivo de un individuo perverso es acceder al poder o mantenerse en él y de alguna forma ocultar sus propias incompetencias. Este tipo de personalidades, no han perdido lo moral, pero si, el sentido crítico. Utilizan el poder en su propio beneficio y lo usan también para hacer sufrir a los demás.

Cuando una trabajadora es acosada o abusada laboral o sexualmente, la mente crea una línea de pensamiento donde el principal factor es el miedo, el temor al qué dirán, a la conducta de sus compañeros y finalmente, repito, a perder el empleo. Como así también, el miedo de los propios compañeros a que si se muestran solidarios se los incluya en la lista de despidos.

Las relaciones de poder en ámbitos laborales en el ejercicio de dirección y organización, e incluso el despido de trabajadoras, puede ser una forma de violencia hacia las mujeres trabajadoras, ya sea que este último sea sin causa o con causa falsa o no probada, constituyen actos de violencia⁵⁴.

5. La empresa como figura de poder

La institución tanto pública como privada, puede convertirse en un sistema perverso cuando el fin justifica los medios con tal de alcanzar sus objetivos e intervenir como elemento de poder sumamente dañino para la/s trabajadora/s que están siendo acosadas o abusadas, ya que puede suceder que las autoridades no apliquen llamados de atención o sanciones disciplinarias⁵⁵ cuando se están llevando a cabo los actos abusivos con el fundamento de que la trabajadora ya es adulta

⁵⁴ Arese. 2014, p.162

⁵⁵ Art. N° 67, LCT.

para resolver dicho inconveniente. Por otra parte, las autoridades de las instituciones pueden utilizar el miedo y la mentira para dirigir y que se respete como autoridad.

Si la institución tiene una conducta tolerante frente al trato denigrante y a la falta de respeto, se normaliza por los miembros del grupo, ámbito en el cual el perverso pasa desapercibido. El respeto es uno de los elementos básicos de toda relación humana, más aún en el área laboral, el mismo está contemplado en la Declaración de los Derechos del Hombre.

Así llegó a decir que la amenaza constante del desempleo lleva a la trabajadora a soportar toda clase de destratos o faltas de respeto, que se confunden con el derecho a dirección que está en cabeza de los empleadores.

Si la empresa tiene determinadas características, como la del orden, la rigidez, las estructuras, hacer realizar las actividades laborales a las trabajadoras bajo situaciones de presión o estrés, por ejemplo, facilita la aparición de la perversidad.

Ante una agresión las trabajadoras reaccionan en tres etapas: alerta, resistencia y agotamiento. La tensión laboral afecta negativamente a la salud de las trabajadoras y genera un costo económico. A su vez no se lo reconoce como enfermedad profesional ni como motivo directo de baja.

Por otra parte, algunas empresas procuran que las trabajadoras no pertenezcan mucho tiempo en el mismo puesto de trabajo, así no adquieren mayores habilidades, además se les niega la posibilidad de capacitación, transferencia de responsabilidades y formación, así mantener a las trabajadoras siempre en pie de inferioridad y poder manipularlas con más facilidad.

Existen varias maneras de deshacerse de una trabajadora “molesta” (que probablemente incomoda a otros únicamente por contar con mayores capacidades y habilidades), sin que pueda reprochar nada:

- Se reestructura su departamento de forma que su puesto de trabajo quede suprimido: se le despide con una indemnización económica.
- Se le asigna una tarea difícil y se investigan sus puntos débiles hasta que incurre en una falta grave que pueda construir un motivo de despido.
- Se le maltrata psicológicamente con el objetivo de hundirlo y de forzar su dimisión.

El acoso puede comenzar no de forma constante y puede ocurrir que se elija a la trabajadora que pueda estar debilitada por una causa exterior al trabajo. Aprovecharse de la debilidad ajena es un procedimiento habitual en el mundo laboral.

En el ámbito del trabajo es urgente, necesario y justo que todas aquellas personas que ostentan puestos de poder en las instituciones no sean indulgentes con este tipo de actos propios del acoso y el abuso, irradiando cualquier actividad o hecho en la que la trabajadora pueda verse sobrepasada sus límites⁵⁶.

La violencia en el ámbito laboral, el acoso, el mobbing y el hostigamiento lejos de encontrarse con espacios laborales igualitarios, las sufren las mujeres y las expone a riesgos y situaciones de abuso de poder que tiene como fin la exclusión o sometimiento de ellas.

Para que la igualdad entre los géneros sea una realidad es necesario erradicar en lo cotidiano los abusos y diferentes formas de violencia que se ejerce contra las mujeres trabajadoras, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

Es importante destacar la función de la Línea 144 en el acompañamiento, orientación y contención a mujeres para abordar las situaciones de violencia laboral.

6. Legislación Vigente

a. Ley 26485. Protección Integral de Mujeres.

La presente ley fue sancionada en el año 2009, con el fin de promover y garantizar:

- a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
- d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;

⁵⁶ Hirigoyen, 2017, p.69

e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;

g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Además, es la primera ley en conceptualizar la violencia institucional y la violencia laboral, ejercida durante miles de años sobre las mujeres trabajadoras de forma silenciosa.

Los conceptos brindados son:

- **Violencia institucional contra las mujeres:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.
- **Violencia laboral contra las mujeres:** aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

Pudiendo así, conceptualizar, catalogar y determinar, los actos, hechos u omisiones opresivos para las mujeres, en sus ámbitos de trabajo.

b. Ley 27499. Ley Micaela.

Existe en nuestra legislación del año 2019, una ley que intenta regular esta situación y proteger a la mujer restringiendo distintos actos. Es la Ley Nacional N° 27499, llamada también, Ley Micaela. Que estableció la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos los niveles y jerarquías, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación Argentina.⁵⁷

Esta ley tuvo su antecedente en el secuestro, y violación seguida de muerte de una mujer llamada Micaela García, militante de un movimiento feminista, en manos de un hombre llamado Sebastián Wagner, quien tenía antecedentes penales por abuso sexual, pero gozaba de libertad condicional. El papá de la víctima fue el autor y promotor de la presente ley, mediante la cual pudo encontrar un poco de justicia y paz.

Esta ley versa sobre el trato, los procedimientos a realizar y las palabras que usamos para dirigirnos a las mujeres.

⁵⁷Ley Micaela N° 27499

c. Convención 190 y Recomendación 206

Por otro lado, tenemos la Convención 190 y su Recomendación 206 del año 2019, emitidas por la Organización Internacional del Trabajo y reconocidas por el Congreso de la Nación en las facultades que le confiere la Constitución Nacional en el art. 75 inciso 22.

Éstas brindan la primera definición internacional de violencia y acoso sexual, diciendo que son “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”⁵⁸.

La convención brinda una segunda definición que dice “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”⁵⁹.

Estableciendo así los límites y el encuentro de las acciones que esta convención quiere visualizar, demarcar, restringir y eliminar.

- Alcance de la protección

La Convención tiene un ámbito de aplicación amplio, todos los sectores, públicos o privados, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Basándose en que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

A tal efecto hace la siguiente enunciación puntual:

- Los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales.
- Las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual.
- Las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices.

La citada Convención incluye por primera vez en el ámbito Internacional el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho. En el artículo N° 4.1 define a la violencia y al

⁵⁸ El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.206 en pocas palabras. (2019).

⁵⁹ Idem.

acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.⁶⁰

Además, reconoce al trabajo como una actividad que está en permanente cambio, es por eso que los instrumentos y procedimientos que se le aplican a la violencia y al acoso laboral deben encontrarse en movimiento.

Lo que primero debemos tener en cuenta, como punto de partida es que el acto o hecho violento se produzca durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo, esto es:

- Donde se paga la remuneración, donde se descansa, donde se come o donde se utilizan las instalaciones para su aseo o vestuario.
- En el desplazamiento de viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el acceso a las herramientas o elementos del trabajo.
- En las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de las comunicaciones relacionadas con el trabajo.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.

La Convención 190 y la Recomendación 206 de la OIT reconocen que para que la violencia y el acoso pueda ser erradicados es necesario respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y fomentar el trabajo decente, por medio de igualar en el trato a los hombres y las mujeres bajo los principios de igual remuneración por igual tarea y el principio de no discriminación. A ello podría agregarse que el único requisito para acceder a los cargo del Estado debería ser el de la idoneidad.

⁶⁰ El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.206 en pocas palabras. (2019)

- Responsabilidad de los Empleadores.

Observamos que los empleadores también tienen que formar parte de este cambio, ya que son ellos, los que deben proponer actos, capacitaciones, procedimientos o protocolos para prevenir la violencia y el acoso bajo su deber de control y derecho de organización. Esto en la medida que sea razonable y factible. Pueden incluir:

- ✓ Una política del lugar del trabajo, adoptada y aplicada en consulta con los trabajadores y sus representantes. Como base debe incluir tolerancia cero.
- ✓ Una vez que se toma conocimiento de algún hecho de violencia el accionar es expedito y certero.
- ✓ Definir el derecho a la privacidad y contención de la persona víctima de tal hecho.
- ✓ La publicación del procedimiento de queja e investigación formal del hecho.
- ✓ Incluir medidas de protección frente a la victimización o las represalias.
- ✓ Un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que tenga en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados.
- ✓ La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.
- ✓ Información y capacitación, en particular acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, las medidas de prevención y protección correspondientes, y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

- Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Es fundamental y estrictamente necesario que los empleadores sean públicos o privados, realicen un seguimiento y el control de la aplicación de la legislación vigente, que garanticen un fácil acceso a los mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos que sean

seguros, equitativos y eficaces, tales como procedimientos de presentación de quejas e investigación, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo y externos al lugar de trabajo, juzgados o tribunales.

Se deben adoptar medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias. Como así también, prever sanciones cuando sean procedentes.

Además, la Convención citada exige que se proteja la privacidad y la confidencialidad, así también medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas. Como pueden ser el derecho a dimitir y percibir una indemnización, la readmisión del trabajador, una indemnización apropiada por los daños resultantes, la imposición de órdenes de aplicación inmediata, y el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, entre otras.

Y por último y no menos importante, la Convención 190 exige que se emprendan campañas de sensibilización, para fomentar lugares de trabajo seguros, saludables y armoniosos, así como también determinar que la violencia y el acoso son inaceptables. Denunciar las actitudes discriminatorias que prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes⁶¹.

Luego de haber estudiado y entendido las normativas vigentes frente a la situación que abarcamos en esta tesis, estamos en condiciones de decir que no todo acto, que no toda acción, que no todo hecho, que no toda omisión es conceptualizada como violenta o abusiva, los límites son importantes, ya que la interacción entre personas es necesaria, sana y obligatoria, dado que convivimos en una sociedad civilizada, donde permanentemente estamos relacionándonos con personas de distintos géneros. Son muy importante los valores, la educación y el respeto que nos enseñaron en casa y cómo elegimos aplicarlo en nuestra vida adulta, en las relaciones que decidimos tener con los otros.

7. Fallos Relevantes.

- Fallo Freddo: en Autos “Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo S.A. S/ amparo”, de fecha 16 de diciembre de 2002, la Fundación de Mujeres en Igualdad, inició una

⁶¹ El Convenio N° 190 y la Recomendación N° 206 (2019)

acción de amparo colectiva contra la empresa Freddo S.A. alegando que ésta realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal, ya que no contrata personal femenino.

En primera instancia la demanda fue rechazada porque la actora no pudo demostrar la presentación de mujeres a las convocatorias, y que hayan sido rechazadas por su condición.

La Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil revocó esta sentencia y condenó a la empresa a contratar solo personal femenino. Los actos de la demandada se vieron como discriminatorios hacia las trabajadoras mujeres que quisieron acceder a estos puestos de trabajo, y como los actos de discriminación son hacia los particulares, la carga probatoria pesa sobre el empleador.

De la prueba producida en el expediente se constató que la mayoría del personal de la empresa era de sexo masculino, restringiendo a la mujer trabajadora a acceder a este tipo de empleo por su sola condición de ser mujer.

Si bien la libertad de contratación está garantizada por la Constitución Nacional, esta no es absoluta, la prohibición de discriminar prohíbe un límite a dicha libertad, por esta razón se obliga al empleador a usar criterios neutros a la hora de contratar personal, ya sea personal femenino o masculino.

La Cámara interviene entendió que al haberse acreditado en el caso la discriminación, correspondía hacerle lugar al amparo impuesto contra la empresa y obligarla a que en forma futura solo contrate personal de sexo femenino hasta equiparar ambos sexos en los trabajadores⁶².

- Fallo Sisnero: en el expediente caratulado Sisnero, Mirtha Graciela y Otros c/ Taldelva S.R.L. y otros s/amparo”, el día 20 de mayo de 2014, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó una sentencia que tuvo como principios básicos la igualdad, la prohibición de discriminación y el derecho a elegir libremente una profesión o empleo.

El caso se da a partir de que una mujer trabajadora, Mirtha Graciela Sisnero, inicia una acción de amparo contra empresas de transporte alegando que se violaba el derecho a la igualdad y no

⁶² <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/fallo-fundacion-mujeres-en-igualdad-y-otros-contras-freddo-sa-sobre-amparo.pdf>

discriminación ante la imposibilidad de acceder al puesto de chofer, a pesar de haber cumplido los requisitos de idoneidad.

La Fundación de Mujeres realizó una presentación de carácter colectivo, solicitando la incorporación de Sisnero como chofer y que se agreguen puestos de trabajo para el personal femenino hasta que se equipare trabajadoras y trabajadores.

Así fue que la Sala V de la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de la ciudad de Salta, hizo lugar a la demanda, solicitó el cese de toda discriminación y estableció que las empresas debían tener una ocupación del 30% de mujeres en el plantel de choferes.

La sentencia fue apelada por la demandada, y la Corte de Suprema de Justicia de Salta, revocó el pronunciamiento ya que entendió que no configuraba un caso de discriminación y que la prueba rendida era suficiente.

Más allá de eso el máximo tribunal de Salta sostuvo que se identificaban síntomas discriminatorios en la sociedad debido a que no se observaba la presencia de mujeres conduciendo el transporte público, por lo que intimó a las empresas de transporte a establecer los requisitos de contratación de choferes indistintamente del género de los aspirantes a los puestos.

Ante este pronunciamiento Sisnero presentó un recurso de queja y el caso llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual dejó sin efecto la sentencia, por entender que los principios de igualdad y de prohibición de discriminación son los elementos estructurales del ordenamiento jurídico constitucional nacional e internacional.

En particular, el Tribunal subrayó que la Convención para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, establece que los Estados parte deberán adoptar medidas en el ámbito laboral, para garantizar el derecho a las mujeres, a las mismas oportunidades de empleo modificar o derogar leyes, reglamentos, usos o prácticas que construyan discriminación contra la mujer.

Además agregó que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 18/03, ha señalado que "en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros".

En ambos casos, relevantes para el derecho laboral, se observa como la mujer tiene que luchar para que se le reconozcan derechos y así conquistarlos para las generaciones futuras⁶³.

- Fallo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: En la primera sala de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en los autos caratulados “PL c/ TA S.A. y otro s/ ejecución de crédito lab. Juzgado N° 3” de fecha 3 de junio de 2020, se planteó el caso de una trabajadora que desempeñaba labores en un consultorio médico y reclamó el pago de indemnizaciones correspondientes a un despido indirecto, arbitrario y discriminatorio.

Todo comenzó cuando la trabajadora manifestó su deseo de ser madre, porque a partir de ese momento comenzó una serie de conductas abusivas sobre su persona.

El reclamo se basó sobre el cese de estas conductas y la solicitud de la correcta registración de la relación laboral.

La empresa negó la existencia los incumplimientos alegados por la actora, práctica habitual en un proceso legal.

En primera instancia no se logró probar la deficiente registración de la relación laboral, si los malos tratos, aunque no se tomaron como determinantes para romper el vínculo laboral.

La acreditación de vínculos laborales en una relación sin registración es difícil de probar por la falta de documentación entregada al trabajador. El empleador decide no darle prueba escrita al trabajador, para que después este no pueda usarla en su contra.

En conclusión, el juez rechazó en primera instancia el reclamo en lo principal y condenó a la demandada sólo a pagar la liquidación final y la multa que correspondiera.

La sentencia fue apelada en Cámara, donde se expresó en primer lugar la ratificación del trato injurioso y agresivo propiciado hacia la actora, con palabras o gestos injuriosos. Este punto es fundamental, ya que fue el detonante para que la accionada realizara esta denuncia, sentirse incómoda, que no respetaran sus límites, esto la llevó a que decidiera romper con el vínculo laboral e iniciar este proceso.

⁶³ <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

Es fundamental diferenciar aquellas situaciones que constituyen acoso de aquellas que no, por eso me parece importante citar al psicólogo alemán Heinz Leymann quien respecto del acoso en las relaciones laborales que dijo que queda configurado el acoso laboral si la conducta violenta psicológica extrema es ejercida sobre la víctima de forma sistemática durante el plazo de seis meses o más, de no ser así, no lo es considerado acoso laboral.

Esta técnica es muy habitual y se da en todos los grupos donde existe acoso y abuso de confianza y poder. Además, es importante conocer el problema y abarcarlo con determinación, con toda la entereza y responsabilidad que requieren estas situaciones tanto para los compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o personas que quieran ayudar.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 190, ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Esta definición me parece una de las más importantes, por dos puntos, quien la emite y lo completa y determinante que es. Las mujeres trabajadoras, se tienen que sentir cómodas, seguras y tranquilas en su lugar de trabajo.

El juez de segunda instancia del caso en comentario consideró necesario destacar la nueva normativa internacional citada por la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 190 y su Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Cuando se emitió esta sentencia el Convenio no estaba ratificado por la República Argentina, actualmente y desde diciembre del año 2020, ya lo está.

Me pareció súper inteligente, valiente y justo que el juez lo cite aun antes de su ratificación, porque lo consideró justo, dejó un gran antecedente.

El juez, en esta etapa concluye y considera que queda acreditada la injuria invocada con relación a los malos tratos propinados por el supervisor de la actora, y por otro parte también, la deficiente registración de la fecha de ingreso. Que, por ambas situaciones, la actora quedó habilitada para colocarse en situación de despido indirecto, que por lo expuesto queda ajustado a derecho.

Acá quiero como tesista, hacer un comentario al respecto, me pareció muy coherente y revolucionario, igualitario y justo que el juez de esta instancia trajera a colación situaciones y

normativas para demostrar y erradicar el acoso laboral que la trabajadora decía que estaba sufriendo.

En el presente caso, podemos ver en una situación real la temática planteada en esta tesis, el degradante trato hacia la trabajadora, por medio de su superior, el deterioro que esto le produce de forma física y psíquica, el desgastante proceso judicial donde la misma, a través de su abogado vuelve a revivir las situaciones y, si bien, recibe una compensación económica para reparar los daños sufridos, el daño mental y temor, pueden verse afectados a la hora de su reingreso a la vida laboral.⁶⁴

Y dato no menor, quien dicta y sentencia en este caso, es una Juez, Mujer Trabajadora

- Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Daño Moral y Discriminatorio: En el Caso de Jurisprudencia caratulado: V. F. M. EN J° 152.510 V. F. M. C/ A. S.A. P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO, de la provincia de Mendoza, de fecha 7 de mayo de 2021, a una trabajadora de una playa de estacionamiento deberán indemnizar y además abonar los honorarios de los abogados durante el proceso legal, por la forma y uso del uniforme.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza consideró que la demandante, quien era obligada a usar calzas de un talle mejor al que le correspondía, fue víctima de daño moral y discriminación.

Claramente se observa, en el presente caso, como el cuerpo de la mujer es usado como elemento de venta, ya que su tarea era cargar nafta y gas, como el resto de los playeros, pero era la única empleada mujer.

El caso se sitúa cronológicamente en el año 2012, cuando la trabajadora pidió al empleador cambiar su uniforme de remera, gorra y calza, explicando que a ella no le correspondía el talle S, que le quedaba demasiado apretado al cuerpo y le incomodaba. Además, expuso que recibía frases inapropiadas de los clientes.

Según consta en el expediente, la compañía se negó a cambiarle el talle o el uniforme y se le aplicaron una serie de sanciones y apercibimientos por no usar el uniforme debido, ya que la

⁶⁴ <https://ar.vlex.com/vid/pl-c-ta-s-844898957>

misma en un momento le pidió a un compañero hombre un pantalón de más que este tenía de uniforme tipo cargo, del uniforme masculino, por así llamarlo.

Finalmente, la trabajadora se vio afectada psicológicamente, dejó de ir a trabajar y fue despedida.

Nueve años más tarde, la Corte Suprema de Justicia Mendoza consideró el caso dentro de las leyes de protección de la mujer y los tratados internacionales referidos a la violencia de género y por unanimidad sentenció que existió un trato discriminatorio.

El caso en primera instancia no fue entendido como violencia laboral, luego al ser apelado a la Corte, se le reconoció a la trabajadora que había sufrido daño moral y trato discriminatorio.

El Juez Mario Adaro, integrante de la Corte de Mendoza, sobre el presente caso, expresó que “En el expediente hay pericias psicológicas que establecen la situación de angustia y ansiedad por las situaciones que había vivido la trabajadora por su trabajo al momento de expender combustible porque muchos de los asistentes de esa playa le manifestaban cosas que en esta sociedad ya deberían ser erradicadas. Una situación de angustia y discriminación”, “Es necesario que los empresarios y que todos los que integramos la sociedad reflexionemos en un contexto de género. Hay que concientizar al sector empresario”⁶⁵.

La psicóloga feminista de Mendoza Analía Bittar, que siguió el caso se refirió el tiempo transcurrido para la resolución del caso y dijo “Podemos darnos cuenta cómo la Justicia está atravesada por estos sesgos patriarcales. Nos hicieron falta casi diez años para poder esclarecer el caso de violencia simbólica por motivos de género que se vio acá. Lo primero que se aclaró la causa fue el tema laboral, que es lo más claro, y después tiene que ver con el perjuicio simbólico y psicológico, que costó comprobarlo, pero ya está el fallo”⁶⁶.

Igual, si bien el proceso debe haber sido estresante y aunque pasaron nueve años, la resolución del caso fue favorable, en tiempos donde todo es relativo, donde los límites impuestos, el no sentirse cómoda a la hora de asistir en forma y modo a su lugar de trabajo, fueron el puntapié inicial para accionar al respecto, hacerse validar y respetar como mujer y como trabajadora.

Según la Ley de Contrato de Trabajo el despido discriminatorio, tiene como resarcimiento a la víctima, trece sueldos, la base que se toma es el mejor, normal, mensual, habitual. Además, de

⁶⁵<https://pupilacdn.nyc3.cdn.digitaloceanspaces.com/diariojudicial.public/documentos/000/097/221/000097221.pdf>
f. Recuperado 6 de junio de 2023

⁶⁶ ídem

los rubros debidos en calidad de trabajadora dependiente de una persona física o jurídica debidamente registrada.

El daño moral, el resarcimiento se basa en la sana crítica del juez, basado en las pruebas aportadas en el proceso.

Todo esto, en su conjunto, no debemos olvidar, la forma que tiene el derecho laboral sobre su sistema tarifario, que consiste no en volver las cosas al estado anterior, sino en tratar de cuantificar los daños sufridos a los trabajadores.

Los casos son diferentes, pero la discriminación, el maltrato, la intimidación, etc. siempre es la misma. Estas son algunas voces de mujeres que se revelaron y llevaron un hecho generalizado a la justicia. La realidad laboral encara a diario estos episodios de violencia de género en busca de generar acciones que permitan avanzar hacia empleos que se basen en la dignidad y el respeto, exentos de violencia.

- Violencia Simbólica, Nota de interés

En una revista de actualidad encontré esta nota sobre violencia simbólica en el trabajo. ¿Qué es? ¿Cómo se posicionan las mujeres frente a esta situación?

En la encuesta realizada por Grow, género y trabajo, refleja que la violencia simbólica afecta al 66% de las mujeres cis, al 61% de las personas de otras identidades y al 29% de los varones cis.

La violencia simbólica consiste en mensajes estereotipados que suceden de manera cotidiana e indican lo que se espera de las personas en base a su género, edad, orientación sexual, entre otros. Tiene una marcada presencia en los ámbitos laborales. Es la forma de violencia más sutil, frecuente y neutralizada.

¿Quiénes son los que ejercen la violencia? En la mencionada encuesta se identificó que la jerarquía y el género son elementos variables, se observó que pueden ser los jefes varones por un lado y los compañeros o pares también varones.

Sobre las situaciones más frecuentes se encuentran comentarios sobre el cuerpo o apariencia física, comentarios sobre la vestimenta y sobre actividades que no son parte de sus responsabilidades, por ejemplo, servir café, tomar notas.

La violencia simbólica en el mundo del trabajo afecta la productividad laboral y el desempeño en equipo, genera ausentismo y contribuye a aumentar el recambio de trabajadores.

Es importante visibilizar este tipo de violencia y la incidencia la misma, de este tipo de violencia para que todas las instituciones se comprometen a garantizar espacios de trabajos libres de violencia⁶⁷.

Asimismo, investigando sobre el tema, encontré una entrevista que me pareció relevante y que a continuación desarrollo. La realizó la empresa de encuestas Glow, la Ciudad de Buenos Aires en septiembre de 2022, a 1240 mujeres, respondidas de manera voluntaria en forma digital.

Los elementos a tener en cuenta son el personal femenino en primer lugar, si han sufrido represalias al respecto y si se han animado a denunciar.

En las labores donde se vio mayormente, esta situación desagradable, fueron en aquellas trabajadoras que se desempeñan en servicios domésticos y de cuidados personales.

Con posterioridad, se les preguntó si se habían animado a denunciar, el número de mujeres que respondieron que SÍ fue muy bajo, solo el 2.8% ya que en muchos casos se sintieron ignoradas. Del grupo de las mujeres entrevistadas, los porcentajes fueron, el 58.2% se sintió ignorada, el 21% les tomaron la denuncia y solo el 19% (porcentaje desde mi punto de vista, muy bajo), sintieron que fueron asesoradas y contenidas de forma adecuada, sobre la situación sufrida.

Así también, me parece alarmante que el 66% de las entrevistadas respondieron que se sintieron ignoradas, cuando realizaron la denuncia pertinente. siendo un acto sumamente humillante y degradante en la figura de la trabajadora honesta.

Otro dato que me llamó la atención en esta encuesta fue la consulta a algún profesional de la salud mental, psicólogo/a o psiquiatra/o, solo el 5.2% dijo que sí había acudido a consultar a un profesional de esta especialización, frente al 29.4% que decidió mantenerlo en silencio⁶⁸.

Así vemos que las mujeres, ha y hemos batallado estas situaciones sin sentirnos 100% protegidas o amparadas por el sistema, el cual en muchos casos es muy violento y nos deja en una situación de vulnerabilidad absoluta.

⁶⁷Violencia simbólica en el trabajo, la mayoría de las mujeres la siente.

⁶⁸ Fidel, 2014, p.95

8. ¿Cuándo se pueden considerar acoso?

Para que el acoso moral sea definido como tal, debe adquirir el carácter repetido y sistemático, convertible en hechos de carácter persecutorio.

Por ejemplo, la actividad sancionadora del empleador ejercida de modo sistemático y repetido de manera infundada y arbitraria es un procedimiento apto para el acoso moral.

Esto es fundamental, porque no cualquier sanción impuesta a la trabajadora de parte del empleador debe ser considerada como violencia de género, ya que el empleador tiene a su cargo el derecho de control y organización, como así también el poder sancionatorio cuando observa alguna irregularidad sobre el proceso habitual y sano, del ambiente laboral.

9. Responsabilidades.

Las responsabilidades legales que puede traer aparejado el acoso, tienen fuente constitucional, y en las normas laborales y comunes.

La primera fuente, es la Constitución Nacional es sus artículos N°14 bis y N° 43, este último trata sobre la acción de amparo, estableciendo que “ Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva.

Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización.

Toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación, confidencialidad o actualización de aquéllos. No podrá afectarse el secreto de las fuentes de información periodística.

Cuando el derecho lesionado, restringido, alterado o amenazado fuera la libertad física, o en caso de agravamiento ilegítimo en la forma o condiciones de detención, o en el de desaparición forzada de personas, la acción de hábeas corpus podrá ser interpuesta por el afectado o por cualquiera en su favor y el juez resolverá de inmediato, aun durante la vigencia del estado de sitio”⁶⁹.

Por otra parte, la víctima de agresión violenta puede utilizar las normas facultativas del artículo N° 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo que son respecto de la organización del trabajo y la

⁶⁹ Constitución Nacional de la República Argentina

variante de tareas. Además, el artículo N° 242 Ley de contrato de trabajo⁷⁰, respecto del despido discriminatorio.

Para continuar también se puede ejercer la acción de daños y perjuicios del artículo 1737 Código Civil y Comercial de la Nación⁷¹.

Por último, al ser una acción en hechos o en ocasión del trabajo súbito y violento, también queda sujeto a la Ley de Riesgos de Trabajo^{72, 73}.

A continuación, desarrollare una propuesta de protocolo de actuación en la temática violencia de género laboral, al haber realizado la investigación observe que no contamos con uno. Hay mucha teoría y leyes sobre el tema tratado, pero al momento de la aplicabilidad, el sistema está incompleto.

⁷⁰ Ley de Contrato de Trabajo.

⁷¹ Código Civil y Comercial de la Nación.

⁷² Ley de Riesgos de Trabajo

10. Protocolo de Violencia de Género en el ámbito laboral.

Índice:

	Páginas
1 – Objetivo.....	79
1.1- Cumplimiento y responsabilidad social.....	79
2 - Medidas Relevantes de Prevención.....	79
2.1- Concientización.....	79
2.2- Capacitación.....	79
2.3- Situación Laboral.....	79
2.4- Escucha Activa.....	79
3- Acontecida la Situación.....	80
3.1- En primer lugar.....	80
3.2- En segundo lugar.....	80
3.3- En tercer lugar.....	80

1 – **Objetivo:** En el marco de la Ley Nacional N° 26.485 y la Ley Nacional N° 27.499 (Ley Micaela) y los hechos sucedidos en los distintos ámbitos de trabajo donde se desempeñan mujeres en distintos roles, y la tesis en cuestión, se presenta el siguiente protocolo para toda persona (de cualquier género) que preste servicios en las distintas instituciones públicas o privadas de la República Argentina. El objetivo del presente es cuidar la salud física y mental, como así también el puesto de trabajo de las personas violentadas.

1-1 **Cumplimiento y responsabilidad social:** Las disposiciones aquí establecidas son de cumplimiento opcional para toda persona que sea violentada. Por otra parte, para las autoridades y testigos que tengan conocimiento de situaciones de violencia, guardando total respeto, discreción, secreto profesional es de carácter obligatorio.

2- **Medidas Relevantes de Prevención:**

2-1- **Concientización:** Es necesario tomar conciencia y entender esta problemática como algo de larga data, sólo que ahora, -sobre todo después de lo vivido en la pandemia covid-19-, las personas no nos conformamos con lugares donde no nos sentimos cómodas, se ha tornado más habitual exigir que se apliquen límites, teniendo en especial consideración que cada individuo tiene distintas formas y distintos tiempos. Los principios básicos del respeto y la empatía son fundamentales para abarcar esta problemática y erradicarla.

2-2- **Capacitación:** La actualización constante de todos los trabajadores, sin distinción de género ni jerarquía sobre las distintas situaciones de violencia y las distintas formas de abarcar las mismas. Si bien, existen leyes al respecto, es necesario que se brinden talleres informativos y jornadas sobre la aplicación y actualización de las mismas.

2-3- **Situación laboral:** es necesario, práctico y justo el examen preocupacional de todas las personas que comiencen a trabajar, sobre su aptitud no sólo física e intelectual sino también sobre salud mental. porque si la salud mental se ve afectada o es descuidada puede afectar a todos los demás aspectos, tanto psicológicos, físicos, sociales, laborales, etc.

2-4- **Escucha activa:** escuchar de forma activa a la víctima, entender su lugar y ponerse en el lugar del otro. No juzgar sus tiempos, ni sus formas. Contar cada institución con un equipo interdisciplinario de Psicólogos/as, Trabajadoras/es sociales y Abogados especiales en la materia.

3- **Acontecida la situación:**

3-1- **En primer lugar:** Una vez que se tomó conocimiento de dicha situación, de forma inmediata, remover al agresor o agresora del lugar, evitando así el contacto con la víctima. Usar el YO TE CREO como frase de cabecera y motivacional, actuando con empatía y sensibilidad, considerando específicamente las condiciones de cada caso y de cada víctima y victimario

3-2- **En segundo lugar:** De manera interna, indagar la situación, interrogar a las personas que estuvieron acompañando a las dos partes, analizar si hubo acontecimientos previos que no se dijeron por miedo a represalias, la conducta de las partes, respetar en todo momento el derecho de defensa, entendiendo esto como un derecho constitucional y no como un cruce de poderes, evitando llegar a la confrontación. De una forma ideal y legal cada institución tanto pública como privada, debe tener un centro o departamento con profesionales especialistas en el tema, donde no haya vínculos de ningún tipo con las partes.

3-3- **En tercer lugar:** Una vez, finalizado el paso anterior, resolver sobre la situación laboral de las partes, brindar herramientas necesarias para la capacitación, si hay intención, del/la victimario/a y de la víctima, la continuidad de las partes en el ámbito laboral.

3-4 **En cuarto lugar:** las instituciones tanto públicas como privadas, en su conjunto, brindan a las partes las herramientas para, en el caso de así quererlo, llevar el caso a la justicia.

Respecto del protocolo presentado, el mismo desde una opinión personal, podrían aplicarse tanto en el ámbito público o como en el ámbito privado del trabajo.

En relación de los recursos a utilizar, podemos encontrar por un lado el recurso económico para afrontar dicho acto, el mismo deberá surgir del presupuesto anual de cada empresa, como un deber del empleador y derecho del trabajador para acceder al presente beneficio.

En razón del recurso humano e intelectual, los empleadores y trabajadores deben realizar cursos de capacitación y actualización de la temática planteada. Como así también, anualmente realizar testeos psicológicas y a sugerencia de estos últimos, testeos psiquiátricos.

Por último realizar el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), algún tipo de conmemoración en consecuencia.

Es legítimo aclarar que es de suma importancia realizar con cautela y prudencia, discreción y responsabilidad, ya que puede recaer en acusaciones falsas.

CONCLUSIÓN.

Para concluir la presente tesis, puedo decir que el trabajo de la mujer desde tiempos inmemoriales ha conllevado una gran lucha, que todos los derechos han sido conquistados por la labor de mujeres valientes y trabajadoras, agrupadas, y apoyadas también en muchos casos por hombres, parejas, amigos o conocidos.

Que los Estados han tenido un rol fundamental en el movimiento a través del dictado de normas nacionales e internacionales para la protección del trabajo de la mujer y el intento de equiparación de géneros.

La perspectiva de género permite comprender la vida de las mujeres en las actividades y relaciones laborales que se dan entre mujeres y varones. Este aspecto cuestiona los estereotipos con que se educa y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. La implementación de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios laborales que existen entre mujeres y hombres

Si bien lo que se busca es alcanzar la igualdad entre el hombre y la mujer, ha resultado y resulta necesario el dictado de normas protectorias que propendan a ello, ya que las desigualdades e injusticias existentes están tan arraigadas a la cultura, a la sociedad y a la historia, que sólo podrán ser desterradas mediante la implementación de regulaciones que tengan como finalidad equilibrar la balanza.

Esta regulación se ha desplegado por todas las ramas del derecho, ya que la igualdad tiene que ser perseguida en todos los aspectos de la vida, pero en particular en el derecho del trabajo ha tenido una gran incidencia. Así es como podemos ver que la Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina incluye la previsión de varias normas en pos de proteger a la mujer en el ámbito laboral. Un claro ejemplo de ello es la protección de la maternidad que prevé la Ley de Contrato de Trabajo -cuyo tratamiento desarrollamos en la presente tesis-, tutela que resulta indispensable a la luz de la condición biológica de la mujer que la habilita a constituirse en un ser gestante, y la distingue del hombre quien no tiene esa posibilidad. Frente a ello la ley protege a esta mujer gestante, pero parece olvidarse del hombre, en los casos en que aquella emprende su maternidad junto con éste. Aquí la ley pareciera desconocer que la maternidad y la crianza no

recaen únicamente sobre la mujer gestante, a quién sí le reconoce licencias y derechos a este respecto, sino que también involucra a la persona con la que decide concebir a la criatura.

Tal es así que el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo sólo le otorga dos días corridos de licencia al padre por nacimiento de hijo. De este modo no sólo no se le otorga al varón la oportunidad de compartir con su pareja y su recién nacido los primeros días de vida, sino que se priva al bebé de tal experiencia, y sobre todo se somete a la madre puérpera al cuidado del niño sin contar con la colaboración y participación de su pareja. Por lo que es necesario, justo y urgente que la protección del colaborador y partícipe necesario del mismo acontecimiento, ya que a pesar de no poner el cuerpo (como sí la mujer), pone su condición emocional y física, cumpliendo un rol fundamental tanto para el cuidado del niño como en el apoyo de la madre puérpera, el cual debe ser también considerado, cuidado y amparado, en miras del bienestar de todos los integrantes de la nueva familia.

Otro punto en el que queda mucho camino que recorrer es respecto a la no discriminación de la mujer por su elección de ser madre, ya que muchas veces por ese solo motivo es apartada del sistema y privada del acceso a puestos de trabajo, sobre todo los de mayor jerarquía. Esto no es en modo alguno justo, ya que una persona de género masculino que toma la misma decisión no tiene restricción ni limitación alguna para acceder a esos altos cargos, hay mucho trabajo por hacer en este punto.

Las desigualdades entre los sexos no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad, la prolongada situación de marginación de las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, la aceptación de un modelo único de feminidad, su responsabilidad del trabajo doméstico, etc. todo esto requiere una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y perpetuación; se requiere medidas que manifiesten y corrijan los tenaces factores que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres, provocando que quienes las valoran y contratan tengan dudas sobre sus capacidades políticas o laborales. Por eso es indispensable una perspectiva de género.

Integrar la perspectiva de género en el análisis de la violencia laboral no debe limitarse a observar las diferencias estadísticas, sino que debe incorporarse el análisis de las relaciones sociales de género y las relaciones de poder en el medio laboral.

Para erradicar la violencia en el trabajo y sus implicaciones de género, es necesario analizar los múltiples factores que la envuelven, prestando atención a las determinaciones históricas, sociales, culturales y organizacionales.

Y por último, lo que para mí es muy importante, es la violencia de distintos tipos que vemos reflejada en el ámbito del trabajo. Si bien, existe legislación al respecto que busca prevenir y proteger a las víctimas de esta situación, en la práctica, poco se sabe respecto a qué hacer, cómo enfrentar dichas situaciones de violencia, y qué hacer con todos los partícipes de las mismas. Por eso, es que en la presente tesis he desarrollado un protocolo, que podría ser el puntapié inicial para tomar cartas en este asunto y regular el modo de actuar ante estos escenarios de violencia, tratando de igualar el sistema protectorio para que así, hombres y mujeres, trabajadoras y trabajadores puedan animarse a denunciar las situaciones, y no ver avasallados sus derechos y sus límites.

También he podido observar que muy pocas veces la violencia es física, sino que en muchos casos es simbólica, psicológica, lo que torna más difícil su percepción en primera instancia y su acreditación eventual prueba.

Las mujeres son la constante de una violencia laboral que se ha sostenido a lo largo del tiempo. Sin embargo, con cada vez más impulso se registran esfuerzos generalizados para terminar con el maltrato en el trabajo y avanzar hacia la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

Es necesario, urgente y justo realizar estudios y prácticas sobre el tema, para poder aplicarlo a la vida cotidiana, tanto laboral como personal, como así también las formas de comunicarnos y de relacionarnos.

Espero que esta tesis sea de gran ayuda para aquellos que viven esta problemática en su vida cotidiana laboral y de herramienta para quienes tienen que accionar el sistema social protector.

Ana Josefina Gómez Rodrigo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman, Mario E. (2017) Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Rubinzal – Culzoni Editores.
- Alisis, Charo (2021) Gertrude Stein, pionera del modernismo. Extraído de <https://blogs.20minutos.es/1-de-cada-10/2021/12/03/gertrude-stein-pionera-del-modernismo/>
- Arese, César. (2014) Derechos Humanos Laborales. Editorial Rubinzal – Culzoni Editores.
- BNMedicina (2019) <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>. Recuperado el 17 de enero de 2023.
- Boletín Oficial de la República Argentina.
- Bohumin, Lucía (2023) La historia del día internacional de la mujer trabajadora. En <https://izquierdawe.com/origen-del-8m/>. Recuperado 8 de diciembre de 2023.
- Burnout, entiende sus causas y como prevenirlo. https://platzi.com/blog/manejar-el-burnout/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=18798607679&utm_adgroup=&utm_content=&gclid=Cj0KCQiAq5meBhCyARIsAJrtdr5SZ4GuOM_JAcyCYHzTQYJbIzTbDnWqhybN6UMHXz6jJNJ5sRFO5waAj7QEALw_wcB&gclsrc=aw.ds
- Código Civil y Comercial de la República Argentina (2015)
- Constitución Nacional de la Nación Argentina. (22 de agosto 1994)
- Decreto Reglamentario 144/2022. Obligación de los empleadores para implementar espacios de cuidado en común, de manera consorcial, dentro del radio industrial y/o empresarial.
- Fallo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. <https://ar.vlex.com/vid/pl-c-ta-s-844898957>. Recuperado 14 de diciembre de 2023.

- Fallo Freddo. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/fallo-fundacion-mujeres-en-igualdad-y-otros-contra-freddo-sa-sobre-amparo.pdf>. Recuperado 14 de diciembre de 2023.
- Fallo Sisnero. <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf> Recuperado 14 de diciembre de 2023.
- Fidel, Carlos.(2014) Mujeres: violencias y sociedad urbana. Editorial Centro Cultural de la Cooperación. Florel Gordini. Universidad Nacional de Quilmes.
- Gerbaldo, Silvia. (2021) Un breve resumen de la conquista de derechos laborales de las mujeres. En https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/un_breve_resumen_de_la_conquista_de_derechos_laborales_de_las_mujeres_en_la_historia.pdf Recuperado noviembre 2022.
- Grisolia, Julio A. (2009). Ley de Contrato Comentada. Editorial Estudio S.A.
- Grisolia, Julio A. (2016). Manuel de Derecho Laboral. Editorial Abeledoperrot.
- Hirigoyen, Marie-France.(2017) El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona. Editorial Paidós.
- Igualdad de oportunidades. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación (1998) En brochure-ctio-2017.pdf (argentina.gob.ar)
- Informe de Primera ronda de reuniones subcomisiones CTIO (2020) Subsecretaria de políticas de inclusión en el mundo laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. informe_subcomisiones_ctio_1_1.pdf (argentina.gob.ar) Recuperado el 9 de febrero del 2023.
- La discriminación por maternidad más allá del periodo de protección.(2023) En https://www.errepar.com/fallo-despido-proteccion-maternidad?fbclid=PAAab9piqa4yo8My3HpP5ybXkwBFu2oy_8Fko40BKUWOwi68rnReB6mVC hjQw. Recuperado 3 de Febrero del año 2023

- La justicia condeno al dueño de una estación de servicio que obligaba a una playera a usar calzas ajustadas para vender nafta. (2021, 15 de junio) Infobae. Recuperado 9 de febrero de 2023
- Ley N° 20744 Año 1974. Ley de Contrato de Trabajo.
- Ley Nacional N° 27499. Año 2019. Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.
- Ley Nacional N° 23.660. Año 1988. Ley de Obras Sociales.waq
- Ley Nacional N° 24012. Año 1991. Ley de Cupo Femenino. Código Electoral Nacional.
- Ley Nacional N° 25.674. Año 2002. Ley de Cupo Femenino en Asociaciones Sindicales.
- Ley Nacional N° 26485. Año 2009. Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres.
- Ley Nacional N° 27.555 Año 2020. Régimen Legal del Contrato de TeleTrabajo.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina (2017) Las mujeres en el mundo de trabajo. En https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo.pdf. Recuperado el 8 de febrero de 2023.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina (2019) <https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-creo-la-comision-tripartita-de-igualdad-de-trato-y-oportunidades-de-lujan#:~:text=Est%C3%A1%20encuadrada%20en%20las%20acciones,y%20una%20condici%C3%B3n%20para%20el>. Recuperado 9 de febrero del 2023.
- Morales, S. e Hidalgo M, L (2015) Síndrome de burnout en https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext Recuperado 26 de Diciembre 2022
- OIT Convenio sobre la protección de la maternidad (2000) N° 183. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 Recuperado 15 de diciembre de 2023.

- Queralt del Hierro, María (2019) El feminismo pionero de Mary Wollstonecraft <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historiacontemporanea/20191115/471570934624/mary-wollstonecraft-la-feminista-desafiante.html>. Recuperado el día 9 de enero de 2023.
- Semana Jurídica. Corte ampara derechos de mujer que fue despedida pese a que avisó de su estado de embarazo por mensajes de WhatsApp (5 de julio de 2023) Revista semanal. Bogotá Colombia. Portal. Recuperado 15 de diciembre de 2023.
- Sentencia definitiva en la causa N° 13-03586356-1/1 <https://pupilacdn.nyc3.cdn.digitaloceanspaces.com/diariojudicial.public/documentos/000/097/221/000097221.pdf>. Recuperado 6 de junio de 2023.
- Torres, Yolimarian (2022)OMS oficializa el Síndrome de Burnout como una enfermedad de trabajo.Noticias/Salud Pública. En <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- UNICEF. Programa Igualdad de género (2019) Igualdad de género | UNICEF
- Violencia simbólica en el trabajo: la mayoría de las mujeres la siente. (2022) En <https://www.somosohlala.com/liderazgo/empoderamiento/violencia-simbolica-en-el-trabajo-la-mayoria-de-las-mujeres-la-siente-nid04122022>.Revista HOLALA 12 de diciembre de 2022.- Recuperado el 22 de mayo de 2023.